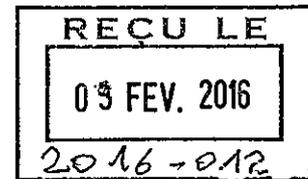




Liberté - Égalité - Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE



2/2

SGA
Secrétariat général pour l'administration

Paris, le 14 décembre 2015
N° 154 /DEF/SGA/DRH-MD

DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Le directeur

INSTRUCTION

relative à

la nomenclature des professions ouvrières

Pièce(s) Jointe(s) : Six annexes.

Texte abrogé : INSTRUCTION N° 154/DEF/SGA/DRH-MD du 31 janvier 2013 relative à la nomenclature des professions ouvrières.

SOMMAIRE

-----0-----

	PAGE
1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
1.1/ Constitution de la nomenclature des professions	3
1.2/ Niveaux de qualification	4
1.3/ Monographies des emplois	9
1.4/ Organisation des essais professionnels	9
2. CONDITIONS ET MODES D'ACCÈS RELATIFS AUX OPÉRATIONS D'EMBAUCHAGE	
2.1/ Conditions d'accès	11
2.2/ Modes d'accès	12
3. CONDITIONS ET MODES D'ACCÈS RELATIFS AUX CHANGEMENTS DE PROFESSION	
3.1/ Conditions à réunir	13

3.2/ Modes d'accès	14
3.3/ Classement des candidats ex æquo lors d'un changement de profession	14
3.4/ Changement de domaine d'activité au sein d'une même profession	14
3.5/ Changement de profession entre deux professions en extinction	14
4. CONDITIONS ET MODES D'ACCÈS RELATIFS AUX OPÉRATIONS D'AVANCEMENT	
4.1/ Conditions d'accès pour un avancement de groupe	14
4.2/ Modes d'accès	15
5. ESSAI OBTENU PAR ÉQUIVALENCE A LA SUITE D'UNE FORMATION QUALIFIANTE	
5.1/ Définition de la formation qualifiante	16
5.2/ Dispositions particulières	16
5.3/ Agrément et liste de ces formations	16
6. JURYS D'ESSAIS	
6.1/ Rappel du mandat général des jurys d'essais	17
6.2/ Rôle détaillé des jurys d'essais	17
7. ACCÈS AU HORS GROUPE	18
8. ACCÈS DANS LES HORS CATÉGORIES	18
9. DISPOSITIONS DIVERSES	19
ANNEXE I Nomenclature des professions ouvrières classées par branche	20
ANNEXE II Catalogue des professions classées par branches (fiches)	30
Branche 02 Aéronautique	31
Branche 03 Alimentation	50
Branche 04 Bâtiment, génie civil, bois	54
Branche 05 Mécanique et construction mécanique, travail et traitement des matériaux	60
Branche 06 Contrôle	71
Branche 07 Techniques de l'électrotechnique, de l'électronique, de l'informatique	74
Branche 08 Habillement	79
Branche 09 Laboratoire - santé	83
Branche 10 Logistique	89
Branche 11 Sécurité	99
Branche 12 Techniques de l'optique et de l'image	105
Branche 13 Pyrotechnie et centres d'expertises et d'essais	108
Branche 14 Divers	111
Branche 15 Ouvrier polyvalent de service et/ou de maintenance	120
Branche 16 Arts et industries graphiques	122
ANNEXE III Liste des professions dont certains niveaux de qualification ne sont accessibles :	128

1. que par formation qualifiante (ou qui comportent une formation obligatoire).	128
2. qu'après essai et épreuves physico-sportives	129
ANNEXE IV Examens médicaux particuliers	130
ANNEXE V Tableaux de reclassement	137
1. des professions des anciennes nomenclatures	137
2. des professions modifiées ou supprimées de la nomenclature relevant de l'instruction n° 52035/DEF/DPC/CRG/2 du 5 mai 1975	152
3. des professions de reclassement dans la nouvelle nomenclature	156
4. des professions modifiées ou supprimées dans la nomenclature issue de l'instruction 154 DEF/SGA	161
5. des professions créées dans la nomenclature pour l'intégration des ouvriers du livre	167
ANNEXE VI Nomenclature des professions mises en extinction :	168
1. Nomenclature de ces professions classées par branche	169
2. Catalogue des professions en extinction (fiches)	172

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

1. 1 Constitution de la nomenclature des professions.

1.1.1. Les professions susceptibles d'être exercées par les personnels ouvriers du ministère de la défense figurent dans la nomenclature jointe à la présente instruction (annexe II), toutefois, les professions graphiques et les professions de TSO relèvent de nomenclatures particulières.

Cette nomenclature est applicable à l'ensemble du ministère.

1.1.2. Les professions sont classées dans des "branches" caractérisées par un domaine technique ou une finalité organisationnelle.

1.1.3. Les professions comprennent des niveaux de qualification qui sont caractérisés par des exigences de capacité décrites au point 1.2 de la présente instruction.

Le détail de l'échelonnement des niveaux de qualification afférents à chaque profession figure dans l'annexe I de la présente instruction et dans les fiches professionnelles objet de l'annexe II.

1.1.4. Les professions propres à la branche aéronautique commencent au groupe VI et comprennent des niveaux de qualification "hors catégorie" : HCA, HCB, HCC.

Les niveaux de qualification "hors catégorie" HCA et HCB et dans une moindre mesure HCC concernent également certaines professions ou domaines techniques appartenant à des branches professionnelles autres que la branche aéronautique.

Mention en est faite sur les fiches professionnelles correspondantes.

Une instruction particulière à cette catégorie d'emploi fixe de manière réglementaire la liste des emplois HCC disponibles au ministère de la défense et précise les conditions d'octroi de l'accès au niveau HCC.

1.1.5. Les ouvriers polyvalents de service et/ou de maintenance de la branche 15 sont des ouvriers non professionnels embauchés au groupe IV N. Ils peuvent accéder, uniquement par la voie du choix, au groupe V de leur profession.

1.1.6. Chaque profession donne lieu à l'établissement d'une fiche professionnelle comportant les informations suivantes :

- la désignation de la profession ;
- le numéro d'identification ;
- les modificatifs éventuels ;

- les niveaux de qualification que comprend la profession en terme de déroulement de carrière potentiel ;
- la définition de la profession (référentiel professionnel des activités générales) ;
- le cas échéant les domaines d'activités spécifiques à la profession (spécialisations éventuelles) avec les déroulements de carrière particuliers à chacun des domaines ;
- le cas échéant les conditions particulières d'accès dans la profession et dans ses niveaux de qualification (à l'exclusion des conditions générales déjà précisées dans la présente instruction) ;
- la définition générale de l'essai.

1.2. Niveaux de qualification.

La grille de classification propre au ministère de la défense, à l'exclusion des ouvriers relevant de la nomenclature des professions graphiques issue de l'instruction n° 442 bis du 9 mai 1995, des professions de techniciens à statut ouvrier comporte les niveaux de qualification hiérarchisés suivants : groupe IV N, groupe V, groupe VI, groupe VII et hors groupe ; à chacun de ces niveaux s'attache un groupe de salaire.

Pour les professions de la branche aéronautique, les hors catégorie comportent trois niveaux, HCA, HCB, HCC, auxquels se rattachent trois groupes de salaire.

Pour certaines professions et domaines techniques n'appartenant pas à la branche aéronautique, les hors catégorie comportent deux niveaux HCA et HCB ou trois niveaux HCA, HCB et HCC.

Les niveaux correspondants aux groupes de salaire IV N, V, VI, VII, HCA, HCB et HCC sont définis ci-après à l'aide de huit éléments d'appréciation. Les emplois de débouchés sont recensés dans une instruction particulière fixant les dispositions relatives aux emplois de débouchés en HCC.

1.2.1. Définition du niveau de qualification correspondant au groupe IV N (niveau des ouvriers non professionnels).

Éléments d'appréciation.		Niveau de capacité.
Éléments de base.	Technicité.	Tâches simples, répétitives ou analogues. Modes opératoires dûment fixés.
	Expérience professionnelle.	Simple adaptation aux conditions générales de travail, n'excédant pas 2 mois.
	Niveau de formation.	Aucun diplôme exigé.
Autres éléments d'appréciation.	Autonomie et responsabilité à l'égard du travail.	Le cadre de travail est clairement identifié. L'ouvrier reçoit des consignes claires et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires.
	Responsabilité à l'égard d'autrui.	Les tâches effectuées sont généralement contrôlées directement par un agent d'un niveau de qualification supérieur.
	Initiative et créativité.	Doit pouvoir faire connaître clairement à son encadrement les inconvénients ou imperfections d'un outillage ou d'un processus opératoire.
	Polyvalence.	Le poste de travail se limite à l'exercice de l'emploi de base.
	Spécialisation et degré d'expertise.	L'agent met en œuvre les modes opératoires classiques de son emploi.

1.2.2. Définition du niveau de qualification correspondant au groupe V.

C'est le premier niveau de qualification d'un ouvrier professionnel.

Éléments d'appréciation.		Niveau de capacité.
Éléments de base.	Technicité.	Opérations classiques d'un métier à enchaîner en fonction

		de nécessités techniques.
	Expérience professionnelle.	Peu d'expérience professionnelle requise.
	Niveau de formation.	Niveau CAP, BEP.
Autres éléments d'appréciation.	Autonomie et responsabilité à l'égard du travail.	L'agent reçoit des instructions précises appuyées d'une documentation technique. Il doit exploiter ces documents, préparer et régler ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de son travail.
	Responsabilité à l'égard d'autrui.	S'il travaille en équipe, il peut avoir à conseiller avec profit un agent moins expérimenté.
	Initiative et créativité.	Contribue éventuellement à l'amélioration de modes opératoires ou d'outillage simples.
	Polyvalence.	Activités limitées à l'exercice de la profession.
	Spécialisation et degré d'expertise.	L'agent doit connaître les développements récents les plus importants de sa profession.

1.2.3. Définition du niveau de qualification correspondant au groupe VI.

A partir de ce niveau, deux parcours professionnels sont précisés : l'ouvrier peut être orienté vers un emploi où domine plutôt la polyvalence ou au contraire vers un emploi où domine plutôt la spécialisation. Entre ces deux pôles, d'autres parcours intermédiaires sont possibles. Par conséquent les niveaux de capacité correspondant aux éléments "polyvalence" et "spécialisation" ne constituent pas des exigences pour l'ensemble des ouvriers des groupes VI ou VII mais caractérisent les emplois les plus polyvalents ou les plus spécialisés.

Éléments d'appréciation.		Niveau de capacité.
Éléments de base.	Technicité.	Des travaux qualifiés comportant des opérations variées qui doivent être combinées en fonction d'un résultat à atteindre
	Expérience professionnelle.	Une expérience professionnelle d'une année au minimum est requise.
	Niveau de formation.	Aux connaissances théoriques du CAP (ou du BEP) s'ajoutent les connaissances acquises dans l'emploi.
Autres éléments d'appréciation.	Autonomie et responsabilité à l'égard du travail	L'agent reçoit des instructions précises appuyées d'une documentation technique. Il doit exploiter ces documents, préparer et régler ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de son travail.
	Responsabilité à l'égard d'autrui.	S'il travaille en équipe, il peut avoir à conseiller avec profit un agent de qualification inférieure ou moins expérimenté.
	Initiative et créativité.	Doit pouvoir rechercher des adaptations ou modifications d'outillage ou de modes opératoires.

Autres éléments d'appréciation.		Dominante : polyvalence.	Dominante : spécialisation.
	Polyvalence.	En dehors de la maîtrise de la profession de base l'ouvrier peut faire appel à des connaissances relevant d'une profession connexe ou à quelques connaissances d'une autre profession non voisine.	En dehors de la maîtrise de la profession de base, l'ouvrier peut faire appel éventuellement à quelques connaissances d'une profession connexe.
	Spécialisation et degré d'expertise.	L'agent doit connaître les développements récents les plus importants de sa profession de base et d'une profession connexe.	L'agent doit connaître et utiliser les développements récents les plus importants de sa profession de base.

1.2.4. Définition du niveau de qualification correspondant au groupe VII.

Éléments d'appréciation.		Niveau de capacité.	
Éléments de base.	Technicité.	Exécute des tâches délicates et complexes en choisissant le mode opératoire en fonction d'un objectif à atteindre.	
	Expérience professionnelle.	Une expérience professionnelle importante est essentielle pour tenir le poste de travail.	
	Niveau de formation.	Aux connaissances théoriques du CAP ou du BEP s'ajoutent des connaissances et un savoir-faire importants acquis dans les groupes de qualification inférieurs.	
Autres éléments d'appréciation.	Autonomie et responsabilité à l'égard du travail.	L'agent reçoit des instructions de travail appuyées de documents techniques. Il peut avoir à préciser ces documents. Le travail nécessite un contrôle rigoureux et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues.	
	Responsabilité à l'égard d'autrui.	S'il travaille en équipe, il peut conseiller celle-ci dans l'exécution des tâches confiées mais il n'en est pas responsable hiérarchiquement.	
	Initiative et créativité.	Doit pouvoir rechercher et proposer clairement des adaptations ou modifications d'outillage ou de modes opératoires complexes.	
	Polyvalence.	Dominante : polyvalence.	Dominante : spécialisation.
			En dehors de la maîtrise de la profession de base, l'ouvrier peut être amené à utiliser des connaissances approfondies d'une profession connexe ou faire appel à des connaissances d'une autre profession non voisine.
Spécialisation et degré d'expertise.	L'agent doit connaître et utiliser les développements récents les plus importants de sa profession de base et d'une ou plusieurs professions connexes	L'agent fait appel fréquemment aux aspects les plus complexes et les plus récents de la profession de base.	

1.2.5. Définition du niveau de qualification correspondant à la catégorie HCA.

Critères.	Niveau de qualification HCA.
Technicité.	Capable d'exécuter seul toutes les tâches d'un ou plusieurs domaines d'activités de sa spécialité, à partir d'une documentation technique validée. Capable de rédiger un compte rendu d'intervention technique ou un projet de mode opératoire.
Expérience professionnelle.	Justifie d'une expérience reconnue, acquise par l'exercice de responsabilités, dans différents postes de sa spécialité.
Niveau de formation	Ensemble de connaissances scientifiques et techniques correspondant au niveau du baccalauréat, acquises par formations validées ou expériences professionnelles.
Autonomie et responsabilité dans le travail.	Capable d'assurer en autocontrôle les opérations de sa spécialité. Capable d'assurer l'organisation des activités qui lui sont confiées (documentation, logistique, outillage...).
Responsabilité à l'égard d'autrui.	Capable de transmettre le savoir faire de sa spécialité. (ou) (et) Capable d'assurer des fonctions de contrôle dans le cadre d'une délégation précise. (ou) (et) Capable d'assurer la coordination des activités techniques d'un groupe restreint au sein d'une équipe.
Initiative et créativité.	Propose des évolutions mineures des matériels, des règles d'emploi ou de maintenance.
Champ de compétences.	Doit maîtriser les techniques nécessaires à l'exécution d'une tâche dans un environnement complexe. Peut être amené à utiliser les connaissances de base d'une spécialité connexe.
Spécialisation et niveau d'expertise.	Capable d'exécuter les opérations les plus complexes de mise en œuvre et de maintenance du domaine d'activités de sa spécialité.

1.2.6. Définition du niveau de qualification correspondant à la catégorie HCB.

Critères.	Niveau de qualification HCB
Technicité.	Capable d'exécuter seul toutes les tâches d'un ou plusieurs domaines d'activités de sa spécialité, à partir d'une documentation technique succincte ou provisoire. Capable de rédiger un compte rendu d'intervention technique ou un projet de mode opératoire. Capable de discuter une documentation, un montage, un processus, un matériel...
Expérience professionnelle.	Justifie d'une expérience reconnue, acquise par l'exercice de responsabilités, dans différents postes de sa spécialité. Est familiarisé avec les procédures dans les domaines de la qualité, de la formation, de la production et de la préparation du travail.
Niveau de formation	Ensemble de connaissances scientifiques et techniques correspondant au niveau du baccalauréat, acquises par formations validées ou expériences professionnelles. Aptitude à suivre des formations d'adaptation aux évolutions des techniques et technologies de sa spécialité.
Autonomie et responsabilité dans le travail.	Capable d'assurer en autocontrôle les opérations de sa spécialité. Capable d'agir à partir d'un schéma directeur précisant chaque objectif d'étape, sans mode opératoire détaillé

	ou de participer à l'élaboration du mode opératoire.
Responsabilité à l'égard d'autrui	Capable de transmettre son savoir faire à un opérateur de sa spécialité. (ou) (et) Capable de contrôler dans un ou plusieurs domaines d'activité de sa spécialité. (ou) (et) Capable d'assurer la coordination des activités techniques d'un groupe pluridisciplinaire.
Initiative et créativité.	Critique des processus. Propose des évolutions des matériels, des règles d'emploi ou de maintenance.
Champ de compétences.	Peut être amené à utiliser les connaissances de base d'une spécialité connexe.
Spécialisation et niveau d'expertise.	Capable d'exécuter les opérations les plus complexes de mise en œuvre et de maintenance de sa spécialité, y compris les opérations à caractère technologique nouveau.

1.2.7. Définition du niveau de qualification correspondant à la catégorie HCC.

Seuls les emplois répondant aux critères ci-après et répertoriés en nomenclature donnent accès au niveau HCC et au groupe de salaire correspondant.

Critères.	Niveau de qualification HCC.
Technicité.	Capable de faire la synthèse de problèmes techniques multidisciplinaires mettant en jeu des technologies hybrides sur des ensembles complexes.
Expérience professionnelle.	Justifie d'une expérience reconnue, acquise par l'exercice de responsabilités en qualité de HCB, dans différents postes de sa spécialité. Maîtrise les procédures dans les domaines de la qualité, de la formation, de la production et de la préparation du travail.
Niveau de formation	Ensemble de connaissances scientifiques et techniques correspondant au niveau du baccalauréat, acquises par formations validées ou expériences professionnelles. Stages particuliers à définir par établissements.
Autonomie et responsabilité dans le travail.	Capable de définir un schéma directeur en précisant les objectifs d'étape et en fixant les moyens appropriés à mettre en œuvre. (ou) (et) Capable de formuler des propositions de mode opératoire. (ou) (et) Capable de représenter l'établissement à titre d'expert de sa spécialité.
Responsabilité à l'égard d'autrui.	Capable d'exercer une autorité fonctionnelle sur d'autres personnels pouvant appartenir à d'autres équipes : animer, coordonner, contrôler.
Initiative et créativité.	Forte capacité d'innovation soit au plan "technique" soit au plan "emploi". Capable de concevoir et d'élaborer des améliorations de systèmes (dispositifs d'essais, modifications de matériels), ou de proposer des modifications de procédures et de maintenance.
Champ de compétences.	Peut être amené à utiliser les connaissances de base d'une spécialité connexe. Capable d'organiser et de coordonner des activités techniques faisant appel à plusieurs spécialités en s'appuyant sur des avis de spécialistes.
Spécialisation et niveau d'expertise.	Capable de contribuer à l'évolution des technologies en cours de développement dans sa spécialité.

1.3. Monographies des emplois.

Si les fiches des professions, jointes à la présente instruction, permettent de définir celles-ci de façon générale, elles ne peuvent permettre de caractériser complètement les emplois.

Il est donc indispensable d'établir pour chacun d'eux une monographie précise permettant la connaissance détaillée :

- des activités exercées (référentiel "activités") ;
- des compétences requises pour les pratiquer (référentiel "compétences") ;
- le cas échéant des formations nécessaires pour acquérir ces compétences (référentiel "formation").

Ces monographies doivent évidemment respecter les termes de la présente réglementation et être élaborées en cohérence avec elle. Elles seront établies par les chefs d'organismes puis validées par les directions centrales de rattachement.

1.4. Organisation des essais professionnels.

1.4.1. Généralités.

L'essai professionnel est un ensemble d'épreuves mises en œuvre, dans la mesure où il y a des autorisations d'avancement ou de recrutement, en opérant une sélection. Celle-ci doit permettre :

- 1° d'apprécier les compétences des candidats pour exercer une profession à un niveau de qualification déterminé;
- 2° de classer et de départager ceux-ci.

L'embauchage dans une profession s'effectue par la voie de l'essai ¹.

Le changement de profession s'effectue par cette voie ou par celle d'une formation qualifiante.

Les avancements par changement de groupe au sein d'une même profession peuvent s'effectuer :

- soit par la voie de l'essai ou d'une formation qualifiante ;
- soit par la voie du choix.

Les possibilités d'avancement pour chaque profession sont précisées dans les fiches professionnelles (annexe II) et sont rappelées dans l'annexe I à la présente instruction.

Les modalités particulières d'accès au hors groupe font l'objet du point 7 de la présente instruction. Les modalités d'accès en hors catégorie font l'objet du point 8. L'instruction n° 310911 du 19 janvier 2015 fixant les dispositions relatives aux emplois de débouchés en HCC précise les dispositions citées ci-dessus en ce qui concerne l'accès à la HCC.

L'instruction n° 311293 du 15 décembre 2014 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'Etat du ministère de la défense, détaille les dispositions citées ci-dessus.

1.4.2. Priorités pour l'appel à l'essai.

Cette priorité joue d'abord en faveur des ouvriers de l'organisme, puis des ouvriers rattachés à la même commission d'avancement, puis de ceux de la place, ensuite de l'ensemble des ouvriers du ministère de la défense (candidatures "spontanées")², enfin des candidats inscrits sur les registres d'embauchage dans la profession considérée et dans l'ordre d'inscription.

1.4.3. Effectif appelé à l'essai.

Le nombre ³ des ouvriers appelés à l'essai ne peut dépasser le double du nombre des vacances à pourvoir. Toutefois dans le cas où il n'y a qu'un poste à pourvoir, trois candidatures devront être retenues, sauf impossibilité manifeste.

¹ Sauf cas particulier du recrutement des ouvriers polyvalents de service et/ou de maintenance (voir point 2.2.4.) ou des ouvriers de pyrotechnie ne détenant pas la formation reconnue comme qualifiante pour l'obtention du groupe VI (voir point 2.2.5.) ;

² La mutation éventuelle de ces candidats après réussite à l'essai reste soumise aux règles en vigueur ;

³ Pour l'effectif des ouvriers envoyés en formation qualifiante, on se référera au point 5.2.

1.4.4. Organisation matérielle de l'essai.

L'avis de convocation est adressé avec un délai d'au moins 10 jours francs pour que les candidats de l'extérieur puissent le recevoir dans le cas où ils auraient changé de résidence, de manière à être en mesure de faire connaître en temps opportun s'ils seront présents à l'organisme à la date fixée.

Les candidats intéressés sont informés des conditions de rémunération du temps consacré à l'essai : ceux qui appartiennent déjà à l'administration bénéficient du maintien de leur rémunération habituelle, ceux de l'extérieur ne perçoivent une rémunération pour la durée de l'essai que s'ils sont embauchés. Dans cette éventualité, le salaire qui leur est alloué pour la durée de l'essai est celui du premier échelon du groupe dans lequel est classée leur profession.

L'essai est suivi, en principe, au sein du groupement de soutien de la base de défense (GSBdD). Cependant un jury d'essai pour une profession spécifique peut à titre dérogatoire être mis en place au sein d'un établissement lorsque celui-ci détient une compétence technique très particulière, utile pour la mise en place de l'essai. A cet effet, le service employeur s'entend pour la convocation du candidat avec le directeur de l'organisme chargé de faire effectuer l'essai.

L'essai est alors jugé par le jury d'essais de ce dernier qui peut s'adjoindre si il le désire, et à titre d'expert, une représentation paritaire de l'organisme employeur.

Dans ce cas, les ouvriers candidats et les membres du jury d'essais qui se déplacent bénéficient des frais de mission conformément à la réglementation en vigueur.

1.4.5. Notation de l'essai et classement des candidats.

L'essai est noté sur 20.

A condition que l'intéressé ait obtenu au moins une note égale à 12, celle-ci sera majorée selon le type d'essai (définis au paragraphe 4.8) de :

- 15% en cas d'essai complet d'avancement de groupe ou de changement de profession;
- 5%, en cas d'essai simplifié si l'ouvrier détient, au 1^{er} janvier de l'année de l'avancement, une ancienneté dans le groupe inférieur au moins égale à dix ans ;
- 10%, en cas d'essai simplifié si l'ouvrier détient, au 1^{er} janvier de l'année de l'avancement, une ancienneté dans le groupe inférieur au moins égale à quinze ans.

Les candidats qui ont passé un essai sont classés en fonction de la note obtenue à celui-ci avant majoration.

La note obtenue après majoration peut donner lieu à l'attribution d'échelons d'affûtage prévus dans l'instruction relative aux conditions d'avancement des ouvriers du ministère de la défense, hormis pour les essais d'embauchage.

Pour départager les ex æquo on appliquera les dispositions suivantes :

- si ceux-ci sont ouvriers de la défense (cas du changement de profession ou de l'avancement de groupe dans la même profession), c'est l'ancienneté en tant qu'ouvrier de l'Etat qui sera prise en considération ;
- si aucun n'est ouvrier de la défense (cas de l'embauchage), c'est la note de l'épreuve théorique qui sera prise en considération ;

La note minimum d'admission à l'essai est fixée à 12 (sans qu'aucune note composant le total ne soit inférieure à une note éliminatoire).

Le candidat est avisé des résultats de l'essai dans les meilleurs délais. Sur sa demande, les notes des différentes épreuves sont portées à sa connaissance.

1.4.6. Conservation du bénéfice de l'essai.

Les postes à pourvoir sont attribués à ceux qui ont obtenu les notes les plus élevées. Toutefois, les candidats ayant obtenu au moins la moyenne de 12/20 (avant majorations éventuelles), qui ne peuvent être nommés faute de droits suffisants à l'avancement, sont inscrits sur une liste d'attente, dans l'ordre décroissant des notes moyennes obtenues. Ils conservent le bénéfice de leur essai pendant une durée de trois ans. Durant ces trois années, ils seront promus dès qu'un droit à l'avancement dans le même groupe est ouvert au sein de l'établissement. Dans ce cadre, ils ont la priorité sur un candidat qui se présenterait à un essai dans la profession considérée. A cet effet, le directeur d'établissement s'assure avant l'organisation d'un essai de la faisabilité de nommer les ouvriers qui se trouveront sur la liste d'attente avant la fin de sa validité. S'il s'avère impossible de nommer le ou les ouvriers concernés avant la fin de validité de la liste d'attente, celui-ci ou ceux-ci seront nommés prioritairement (la nomination se faisant par application des modalités de classement du point 1.4.5) dès qu'un avancement sera ouvert au sein de l'établissement considéré.

Les candidats internes classés sur liste d'attente conservent le bénéfice des échelons d'affûtage qui servira à déterminer leur reclassement lors de la promotion au groupe supérieur.

Pour les candidats externes appelés au titre des registres d'embauchage, le bénéfice de l'essai n'est maintenu que pour une durée de deux années non compris la durée du service national.

1.4.7. *Renouvellement de l'essai.*

Un candidat non admis pour essai insuffisant au titre d'une année N ne peut être retenu pour passer un nouvel essai qu'après un délai minimum de un an correspondant aux épreuves organisées au titre de l'année (N+1) et dans le seul cas où un poste de la profession considérée est à pourvoir.

1.4.8. *Différents modes d'accès dans les professions et dans leurs niveaux de qualification.*

Sont à distinguer :

- *l'essai complet*⁴, réservé aux opérations d'embauchage ou de changement de profession ; il peut, dans certains cas⁵, être mis en œuvre pour les opérations d'avancement de groupe;

- *l'essai obtenu par équivalence à la suite d'une formation qualifiante*⁶, utilisé pour les changements de profession ou pour les avancements de groupe dans une même profession ;

- *l'essai simplifié*⁷, utilisé exclusivement pour les avancements de groupe dans une même profession.

2. CONDITIONS ET MODES D'ACCÈS RELATIFS AUX OPÉRATIONS D'EMBAUCHAGE.

2.1. Conditions d'accès.

Les dispositions qui suivent ne concernent que les candidats appelés au titre des registres d'embauchage.

2.1.1. *Aptitudes physiques.*

Les candidats à l'essai doivent satisfaire à l'examen médical d'aptitude générale, effectué par le médecin du travail de l'organisme.

Celui-ci est en outre habilité à faire pratiquer, en tant que de besoin, tous examens complémentaires cliniques, radiographiques, de spécialistes, de laboratoire, qu'il jugera nécessaires à l'appréciation exacte de l'aptitude physique ou mentale de l'intéressé au poste de travail sollicité.

Figurent en annexe IV les examens particuliers que doivent subir les candidats à certaines professions. Les frais des divers examens sont à la charge des organismes.

2.1.2. *Niveau de formation ou expérience professionnelle.*

2.1.2.1. *Embauchage au groupe IV N.*

Aucun diplôme de l'enseignement technologique n'est exigé.

2.1.2.2. *Embauchage au groupe V.*

Les candidats devront justifier :

- soit de la possession effective d'un CAP d'un BEP⁸ ou d'un diplôme d'un niveau équivalent ou supérieur de l'enseignement technologique dans la profession ou dans le domaine professionnel envisagé ;

- soit d'une expérience dûment attestée d'au moins 3 années dans la profession ou dans le domaine professionnel envisagé, comme ouvrier professionnel.

4 Défini sur les fiches professionnelles, il comprend obligatoirement une épreuve théorique et une épreuve pratique.

5 Définis au point 4.2.1 ;

6 Définie au point 5 ;

7 Défini au point 4.2.1 ;

8 CAP : Certificat d'aptitude professionnelle; BEP : Brevet d'enseignement professionnel.

2.1.2.3. *Embauchage aux groupes supérieurs au groupe V.*

La possession d'un diplôme d'un niveau supérieur au CAP ou au BEP peut être prévue pour l'accès à certaines professions. Si la fiche professionnelle correspondante ne comporte aucune exigence de diplôme, les conditions précisées dans le paragraphe précédent sont alors applicables.

2.1.2.4. *Autres conditions particulières d'accès.*

L'accès à certaines professions peut aussi, outre les conditions précisées ci-dessus, être subordonné à la satisfaction préalable de tests psychotechniques ou à la possession de certifications ou de titres particuliers ; mention en est toujours faite dans chaque fiche professionnelle correspondante.

2.2. Mode d'accès.

Le passage d'un essai complet est obligatoire (sauf cas particulier de l'embauchage des ouvriers polyvalents de service et/ou de maintenance, et des ouvriers de pyrotechnie ne détenant pas la formation reconnue comme qualifiante pour l'obtention du groupe VI, voir les points 2.2.4 et 2.2.5 ci-dessous).

2.2.1. *Définition des épreuves d'essais.*

Ces essais sont définis sur les fiches professionnelles et comportent une partie théorique et une partie pratique. Les épreuves sont assorties de coefficients et de notes éliminatoires ; pour satisfaire aux épreuves de l'essai, le candidat devra obtenir une note moyenne minimum de 12 (après application des coefficients) sans note éliminatoire dans l'une ou l'autre des deux parties.

2.2.2. *Programme et contenu des essais.*

On se référera au point 6. 2. relatif aux jurys d'essais.

Pour le recrutement au groupe V, les épreuves seront du niveau du CAP ou du BEP.

2.2.3. *Classement des candidats ex æquo.*

Les candidats ex æquo à l'issue d'un essai professionnel d'embauchage seront départagés en fonction de la meilleure note obtenue aux épreuves théoriques.

2.2.4. *Cas particulier des ouvriers polyvalents de service et/ou de maintenance.*

Aucun diplôme de l'enseignement technologique n'est exigé.

Lorsqu'il s'agit de pourvoir à des emplois vacants des ouvriers polyvalents de service et/ou de maintenance, le chef d'organisme peut organiser des épreuves d'orientation et de classement parmi les candidats inscrits sur le registre d'embauchage dans les conditions définies par l'instruction n° 32133 du 29 juin 1984 relative à la tenue des registres d'embauchage des ouvriers du ministère de la défense.

Les candidats retenus sont recrutés pour une durée de deux mois. Cette période, appelée "stage d'adaptation" est destinée à apprécier plus complètement leurs capacités à tenir efficacement leurs emplois. La période de stage de deux mois est sanctionnée par le jury d'essais au même titre qu'un essai normal. Une note de fin de stage est attribuée à l'intéressé selon son comportement sur les travaux durant cette période. Si la note est inférieure à 12, le candidat n'est pas retenu.

2.2.5. *Cas particulier du recrutement d'ouvriers de pyrotechnie ne détenant pas la formation reconnue comme qualifiante pour l'obtention du groupe VI.*

Lorsqu'il s'agit de pourvoir à des emplois vacants d'ouvriers de pyrotechnie et que les candidats inscrits sur le registre d'embauchage dans les conditions définies par l'instruction n° 32133 du 29 juin 1984 susmentionnée ne détiennent pas la formation reconnue comme qualifiante pour l'obtention du groupe VI, le chef d'organisme peut organiser des épreuves de sélection déterminées par le jury d'essais afin de départager les candidats.

Les candidats retenus à ces épreuves de sélection sont recrutés au groupe VI pour une durée d'un an durant laquelle ils suivront une formation d'adaptation à l'emploi dont le contenu correspond à celui de la formation qualifiante donnant accès au groupe VI. Le suivi de cette formation avec succès tient lieu d'essai professionnel et permet l'affiliation au fonds spécial des pensions des établissements industriels de l'Etat (FSPOEIE) dès qu'ils ont accompli un an de service dans l'établissement. Une année de redoublement est admise en cas d'échec à la première formation. Dans ce cas, l'affiliation intervient à l'issue de la deuxième année si cette deuxième formation est suivie avec succès.

3. CONDITIONS ET MODES D'ACCÈS RELATIFS AUX CHANGEMENTS DE PROFESSION.

3.1. Conditions à réunir.

3.1.1. Modalités de mise en œuvre des changements de profession à groupe égal.

3.1.1.1. Principe :

Les changements de profession s'effectuent pour les groupes de qualification (V, VI, VII, HCA et HCB) à groupe égal dans la mesure où il s'agit du même groupe de qualification que celui décrit au point 1.2 de la présente instruction et ce jusqu'au groupe hors catégorie B (HCB) inclus. Ces changements s'effectuent selon les modalités prévues au point 3.2. Toutefois, si le suivi d'une ou plusieurs formations qualifiantes est imposé par la fiche professionnelle correspondant à la profession d'accueil, il est nécessaire de suivre cette ou ces formations avant de procéder au changement de profession.

3.1.1.2. Cas particulier d'un changement de profession d'un ouvrier bénéficiant du groupe de rémunération hors groupe vers le groupe de qualification HCA.

Un changement de profession du groupe de rémunération hors groupe vers le groupe de qualification HCA est possible par voie d'essai complet décrit au point 3.2.

3.1.1.3. Le changement de profession d'un ouvrier hors-groupe vers le hors-groupe d'une autre profession est possible sous certaines conditions.

S'agissant d'un changement de profession entre deux groupes de rémunération, pour l'accès desquels la nomenclature ne prévoit pas d'essai professionnel, il peut être mis en œuvre par voie d'essai complet décrit au point 3.2, ou par un reclassement sans essai après quatre ans de pratique professionnelle dans la nouvelle profession (date de prise en compte au 1er janvier de l'année au cours de laquelle a lieu le changement de profession).

3.1.2. Changements de profession à groupe supérieur.

3.1.2.1. Principe.

Les changements de profession pour les groupes de qualification peuvent s'effectuer au groupe de qualification supérieur décrit au point 3.2 de la présente instruction jusqu'au groupe HCB.

Toutefois, si le suivi d'une ou plusieurs formations qualifiantes est imposé par la fiche professionnelle correspondant à la profession d'accueil, il est nécessaire de suivre cette ou ces formations avant de procéder au changement de profession.

3.1.2.2. Modalités.

Ces changements de profession d'un groupe de qualification vers un groupe de qualification supérieur s'effectuent selon les modalités prévues au point 3.2 de la présente instruction. Une durée de pratique professionnelle de 2 années à la date du 1er janvier de l'année au cours de laquelle a lieu le changement de profession dans le niveau de qualification inférieur de la profession considérée (et éventuellement dans le domaine technique si la profession en comporte) est exigée du candidat à un essai de changement de profession à groupe de qualification immédiatement supérieur.

3.1.3. Les changements de profession sont obligatoirement soumis à l'accord préalable du chef d'organisme et à l'avis de la commission d'avancement.

Les changements de profession à groupe égal ou supérieur sont accessibles aux chefs d'équipe dans les mêmes conditions.

3.1.4. Aptitudes physiques.

Le candidat à un changement de profession subira obligatoirement un examen médical d'aptitude au poste de travail sollicité effectué par le médecin du travail de l'organisme. Celui-ci peut à cette occasion faire pratiquer, en tant que de besoin, tous les examens qu'il jugera nécessaire pour l'appréciation exacte de l'aptitude physique ou mentale de l'intéressé à ce poste de travail. Figurent en annexe IV les examens particuliers que doivent subir les candidats à certaines professions. Les frais des divers examens sont à la charge des organismes.

3.1.5. Autres conditions d'accès.

L'accès à certaines professions peut aussi, outre les conditions précisées ci-dessus, être subordonné à la satisfaction préalable de tests psychotechniques ou à la possession de certifications ou de titres particuliers, mention en est toujours faite dans chaque fiche professionnelle concernée.

S'il existe des durées de pratique exigées dans la profession relative à l'essai, elles seront appréciées dans l'activité exercée et non pas dans la profession matriculaire d'appartenance.

3.2. Mode d'accès.

Pour un changement de profession à groupe égal qui nécessite un essai ou au groupe supérieur, il s'agit :

- soit d'un essai complet qui comporte une partie théorique et une partie pratique et donne lieu à la majoration de note de 15% et à l'application du bénéfice des échelons d'affûtage prévus par l'instruction relative aux conditions d'avancement des ouvriers du ministère de la défense ;

- soit d'un essai obtenu par équivalence après suivi d'une formation qualifiante (voir définition au point 5 de la présente instruction)

Il est à noter que certaines professions, ou certains de leurs niveaux de qualifications, peuvent n'être accessibles que sur essai ou après le suivi d'une formation qualifiante. Mention en est toujours faite sur la fiche professionnelle correspondante. Ces professions sont récapitulées dans l'annexe III de la présente instruction.

3.3. Classement des candidats ex æquo lors d'un changement de profession.

Dans le cas où deux ouvriers de l'Etat de la défense ont obtenu la même note moyenne, priorité est donnée au plus ancien, l'ancienneté étant appréciée selon les critères d'importance décroissante suivants :

- a) l'ancienneté la plus grande dans le groupe ;
- b) l'ancienneté en qualité d'ouvrier de l'Etat si l'ancienneté dans le groupe est identique ;
- c) au bénéfice de l'âge si l'ancienneté dans le groupe et en qualité d'ouvrier de l'Etat sont identiques.

3.4. Changement de domaine d'activité au sein d'une même profession.

Il nécessite l'accord préalable du chef d'organisme qui organisera à cette occasion une formation d'adaptation.

3.4.1. Si l'opération s'effectue à *groupe égal*, le chef d'organisme choisira, après avis de la commission d'avancement, le mode de vérification des compétences qu'il jugera le plus adapté ; toutefois il y aura lieu de respecter les conditions d'aptitudes physiques et les conditions particulières d'accès, s'il en existe, dans le domaine d'activité concerné.

3.4.2. Si l'opération s'effectue au *groupe supérieur*, les règles à respecter sont alors celles d'un changement de profession (consultation de la commission d'avancement, passage d'un essai complet ou d'une formation qualifiante avec les avantages qui s'y rattachent, respect des conditions d'accès).

3.4.3. Si l'opération s'effectue au profit d'un ouvrier bénéficiant du groupe de rémunération hors groupe relevant d'un domaine technique ne permettant pas l'accès à la hors catégorie A vers un domaine technique permettant un reclassement au groupe de qualification HCA :

Un changement de domaine technique est possible par voie d'essai complet décrit au point 3.2.

3.5. Changement de profession entre deux professions en extinction.

Les changements de profession à groupe égal ou à groupe supérieur sont autorisés d'une profession en extinction vers une autre profession en extinction. En revanche, ces changements de profession ne peuvent s'effectuer d'une profession non mise en extinction vers une profession mise en extinction.

4. CONDITIONS ET MODES D'ACCÈS RELATIFS AUX OPÉRATIONS D'AVANCEMENT

Il s'agit d'avancement par changement de groupe dans une même profession, ce cas exclut donc l'avancement dans une profession différente qui relève d'un changement de profession et qui est traité au point 3.

4.1. Conditions d'accès pour un avancement de groupe.

4.1.1. Conditions générales d'accès.

Les candidats à un avancement dans un groupe déterminé et dans une profession donnée doivent réunir les conditions suivantes qui sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle l'essai professionnel est organisé :

- être classé dans la profession matriculaire dans laquelle l'essai professionnel est organisé ;
- détenir une ancienneté d'un an au minimum dans le groupe immédiatement inférieur pour déposer une candidature à l'essai professionnel complet;

- détenir une ancienneté de deux ans dans le groupe immédiatement inférieur pour déposer une candidature à l'essai professionnel simplifié.

4.1.2. *Conditions particulières d'accès.*

L'avancement dans certaines professions peut aussi être subordonné à la satisfaction préalable de tests psychotechniques, à des conditions d'aptitude physique ou à la possession de certifications ou de titres particuliers, mention en est toujours faite dans chaque fiche professionnelle concernée.

4.2. *Mode d'accès.*

4.2.1. *Les diverses modalités d'accès.*

Hormis certaines professions pour lesquelles l'avancement peut être conditionné par le suivi d'une formation qualifiante particulière ou par le passage obligatoire d'un essai ⁹, le chef d'organisme disposera, après avoir pris l'avis de la commission d'avancement, des possibilités suivantes :

- autoriser des *passages au choix* dont les modalités sont définies dans l'instruction relative aux conditions d'avancement des ouvriers du ministère de la défense précitée ;

- organiser *une formation qualifiante* (telle que définie au point 5 de la présente instruction) ;

- organiser *un essai complet*;

- organiser *un essai simplifié* après avis du jury d'essais. Cette simplification pourra prendre l'une ou l'autre des formes suivantes :

1° *suppression de la partie théorique* de l'essai complet ;

2° *suppression de la partie pratique* de l'essai complet.

L'essai simplifié devra être tel que le jury d'essais puisse, d'une part porter une appréciation suffisante sur les compétences des intéressés pour tenir l'emploi postulé et, d'autre part, opérer un classement parmi les candidats à partir d'une notation chiffrée.

Dans l'hypothèse où un ou plusieurs candidats à l'avancement au groupe supérieur au titre de leur profession d'appartenance sont en concurrence avec un ou plusieurs candidats à un changement de profession à groupe supérieur, l'essai qui doit être organisé est un essai complet. Il en est de même si les candidats à un essai complet sont en concurrence avec des candidats à un essai simplifié.

4.2.2. *Choix du mode d'accès.*

4.2.2.1. Dans la même profession et au même niveau de qualification, le chef d'organisme choisira, pour chaque avancement à pourvoir, après avis de la commission d'avancement et concurremment avec les avancements au choix, une seule des modalités d'accès décrites au paragraphe précédent.

4.2.2.2. Le choix entre ces modes d'accès dépendra de la situation locale relative aux besoins d'acquisition et de vérification des compétences théoriques ou pratiques des agents des professions considérées. Il sera également souhaitable de tenir compte du fait que certaines professions, par leur nature, se prêtent mieux que d'autres à des développements théoriques, donc à des formations qualifiantes. Enfin, il y aura lieu de considérer les possibilités d'organiser lesdites formations.

4.2.2.3. La répartition des candidats en fonction des modes d'accès sera effectuée à l'initiative du chef d'organisme après avis de la commission d'avancement.

4.2.3. *Classement des candidats à la suite des épreuves.*

4.2.3.1. Les candidats seront classés en fonction de la note obtenue aux épreuves.

4.2.3.2. En cas d'ex æquo, ceux-ci seront départagés en fonction de leur ancienneté et selon les modalités fixées au point 3.3 de la présente instruction.

4.2.4. *Modalité particulière de l'avancement à l'ancienneté.*

⁹ Mention en est toujours faite sur la fiche professionnelle correspondante.

L'ouvrier qui remplit les conditions fixées dans l'instruction relative aux conditions d'avancement des ouvriers du ministère de la défense peut bénéficier d'un avancement au groupe supérieur au titre de l'ancienneté dans le respect de la nomenclature ouvrière ou d'une rémunération au groupe supérieur.

5. ESSAI OBTENU PAR ÉQUIVALENCE A LA SUITE D'UNE FORMATION QUALIFIANTE.

5.1. Définition de la formation qualifiante.

5.1.1. La formation qualifiante est une formation ¹⁰ dont le volume et le contenu doivent permettre de donner à l'ouvrier qui la suit avec succès un niveau de qualification déterminé dans une des professions de la nomenclature (on peut ainsi trouver des formations qualifiantes pour l'accès en groupe VI et en groupe VII). Le diplôme obtenu à la suite de la formation dispense l'ouvrier du passage de l'essai correspondant mais ne dispense pas, pour la nomination au groupe supérieur, des conditions générales et particulières d'accès.

5.1.2. La formation peut prendre la forme d'un cours de durée continue ou être fractionnée en plusieurs sessions ou périodes pouvant comprendre des stages pratiques sur les travaux.

La notation (obligatoire) peut être attribuée selon un contrôle continu, selon un système d'unités de valeur capitalisables ou selon un contrôle final, dans le cadre de la formation qualifiante.

Dans tous les cas, le candidat ne sera admis par équivalence à l'essai que si la moyenne de la note globale est égale ou supérieure à 12 sur 20.

5.2. Dispositions particulières.

5.2.1. Les dispositions prises pour les essais complets et relatives à la reconstitution de carrière et au bénéfice des échelons d'affûtage ainsi qu'à la majoration de note de 15% sont transposables aux formations qualifiantes.

5.2.2. Les inscriptions à ces formations seront soumises à l'accord du chef d'organisme après avis de la commission d'avancement. L'envoi à l'une de ces formations devra toujours être subordonné à un besoin technique de qualification pour les services d'emploi. Une formation qualifiante ne pourra être organisée pour satisfaire aux seuls besoins d'une nomination au groupe supérieur.

5.2.3. Lors d'un envoi en formation dans un organisme interne ou externe, des mesures devront être prises afin qu'une procédure de notation soit instituée.

5.2.4. Il est à noter que certaines professions peuvent n'être accessibles qu'après le suivi d'une formation qualifiante. Mention en est toujours faite sur la fiche professionnelle correspondante.

5.2.5. Pour les candidats ex æquo, soit au test précédant l'envoi en formation qualifiante lorsqu'il existe, soit à l'issue de la formation proprement dite, la priorité est donnée selon les modalités fixées au point 3.3.

5.2.6. Les employeurs ont l'obligation de nommer les agents détenteurs d'une formation qualifiante à compter du 1er jour du mois qui suit la fin de la formation.

5.3. Agrément et liste de ces formations.

5.3.1. Les autorités d'emploi qui souhaitent que soient validées les formations jugées qualifiantes adressent un dossier justificatif à la DRH-MD, qui, après analyse de celui-ci, et consultation écrite des organisations syndicales, porte les formations retenues sur la liste d'agrément. Il est donc nécessaire qu'une formation figure sur cette liste pour qu'elle soit réglementairement reconnue comme qualifiante avec les avantages qui s'y rattachent (diplôme valant essai).

5.3.2. Pour une même profession, les brevets délivrés par les directions ou états-majors différents auront valeur égale pour le droit à l'avancement en cas de mutation. La liste d'agrément citée ci-dessus constituera une table de concordance.

5.3.3. Le processus de mise en œuvre des formations qualifiantes ainsi que leur inventaire fait l'objet de la circulaire n° 300245 relative aux formations qualifiantes des ouvriers de l'Etat du ministère de la défense. Cette liste des formations qualifiantes agréées est tenue à jour en tant que de besoin.

6. JURYS D'ESSAIS.

¹⁰ Il faut distinguer la formation qualifiante des formations de perfectionnement courant, des formations de maintien à niveau des connaissances ou des formations d'adaptation.

Le mandat général de ces jurys, leur durée, leur renouvellement, leur mise en place et enfin la désignation de leurs membres sont fixés dans l'instruction relative aux conditions d'avancement des ouvriers du ministère de la défense.

Les dispositions ci-après concernent le rôle joué par ces jurys dans l'organisation et l'appréciation des essais.

6.1. Rappel du mandat général des jurys d'essais.

Ces jurys ont pour mandat de faire passer les essais, aux fins :

- d'apprécier les compétences des candidats pour exercer une profession à un niveau de qualification donné ;
- de classer ces candidats.

6.2. Rôle détaillé des jurys d'essais.

6.2.1. Ils procèdent au choix des sujets des épreuves.

Une importante part d'initiative est laissée aux jurys d'essais, pour le choix des sujets des épreuves et des travaux à faire exécuter, pour la fixation de la durée et pour la détermination de la forme écrite ou orale des épreuves théoriques. Ces jurys doivent veiller dans chaque cas à ce que les épreuves imposées soient adaptées à la profession et au niveau de qualification requis (embauchage ou changement de profession). Pour les opérations d'avancement, les essais seront adaptés au domaine d'activité pratiqué dans les ateliers de l'établissement.

Pour toutes les professions, le jury d'essais doit obligatoirement s'assurer, par des questions appropriées, que les candidats possèdent bien les connaissances générales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail requises pour l'exercice de la profession. L'interrogation pourra porter sur les mesures de protection individuelle ou collective relatives à l'emploi considéré.

Le jury d'essais aura par ailleurs le souci d'apprécier tout au long des épreuves le sens de la sécurité individuelle ou collective manifesté par le candidat.

Pour certaines professions dont l'exercice présente un caractère particulièrement dangereux, des épreuves spécifiques d'hygiène et de sécurité du travail peuvent être prévues et comporter des coefficients et des notes éliminatoires, ainsi qu'il est indiqué dans chaque fiche professionnelle correspondante. En outre, le jury d'essais peut affecter l'épreuve sur les connaissances générales d'hygiène et sécurité, obligatoire pour l'ensemble des professions, du coefficient qu'elle jugera approprié.

Il est rappelé que les membres de ces jurys sont soumis à l'obligation de confidentialité en ce qui concerne la connaissance des sujets des épreuves.

6.2.2. Ils veillent au bon déroulement et à la régularité des épreuves.

Celles-ci commencent en présence d'un représentant de l'administration et d'un représentant ouvrier au jury, qui s'assurent que le candidat dispose de tous les moyens nécessaires à l'essai.

La surveillance de l'essai est du ressort du jury qui devra s'assurer de l'absence de toute intervention ou appréciation de nature à influencer le candidat, ainsi que de toute fraude.

Si le candidat manifeste le désir d'abandonner les épreuves en cours d'essais, le surveillant en avise le président du jury ; mention en est faite au procès-verbal et le candidat est invité à émarger cette mention.

6.2.3. Ils interrogent les candidats lors des oraux ou des entretiens, si les épreuves en comportent.

6.2.4. Ils procèdent à la notation des candidats.

L'essai est noté en séance plénière, le jury détermine sur 20 la note de chaque épreuve, puis, après application des coefficients, arrête la note moyenne obtenue.

Les jurys sont souverains dans leurs délibérations, lesquelles sont retracées dans des procès-verbaux.

6.2.5. Ils classent et départagent les candidats.

Ils dressent à cet effet la liste d'aptitude des candidats classés par ordre décroissant du total des points acquis par chacun après élimination de ceux qui auraient obtenu une note éliminatoire.

6.2.6. En ce qui concerne l'essai obtenu par équivalence après suivi d'une *formation qualifiante*, le jury d'essais compétent aura connaissance des notes attribuées au candidat pendant la période de formation.

7. ACCÈS AU HORS GROUPE.

Les ouvriers appartenant au groupe VII peuvent être retenus au choix pour l'accès au hors groupe, qualifié de groupe de rémunération dans la mesure où il n'est pas requis de qualifications supplémentaires par rapport au groupe VII, sous les conditions suivantes :

- justifier d'au moins deux ans de pratique professionnelle au groupe VII de la profession considérée ;
- appartenir à l'une des professions du groupe VII débouchant au hors groupe citées dans l'annexe I à la présente instruction ;
- avoir fait l'objet d'une appréciation favorable formulée par le chef d'organisme ou le chef de service après avis de la commission d'avancement.

8. ACCÈS DANS LES HORS CATÉGORIES.

8.1. Pour les professions de la branche aéronautique et de certaines professions des branches laboratoire-santé et pyrotechnie et centre d'expertise et d'essais.

L'avancement aux niveaux des hors catégorie A, B et C s'effectue par la voie de l'essai complet ou de la formation qualifiante.

Pour accéder aux niveaux correspondants aux hors catégorie A, B, et C, les ouvriers devront réunir, en qualité d'ouvrier aéronautique, de contrôleur des travaux d'infrastructure, d'ouvrier mécanicien, d'ouvrier frigoriste, d'agents qualité, de contrôleur, d'ouvrier des techniques de l'informatique domaines techniques « exploitation informatique » « administration système et réseaux » « sûreté et sécurité des systèmes de télécommunications », d'ouvrier des techniques de laboratoire, d'ouvrier de prévention, d'infographiste, d'ouvrier des techniques de l'optique et de l'optronique, d'ouvrier de pyrotechnie, de plongeur scaphandrier, d'ouvrier de la chaîne logistique domaine technique « gestion de la chaîne d'approvisionnement » ou d'acheteur domaine technique « achat-négociation » du groupe immédiatement inférieur, 1 an au moins d'ancienneté professionnelle dans un ou plusieurs domaines d'activité de la spécialité considérée.

Pour l'accès en HCA, l'ouvrier groupe VII pourra suivre, préalablement à l'essai, un stage préparatoire de formation technologique ou une formation technique au moins équivalente organisée par l'employeur.

Pour l'accès en HCC : l'ouvrier HCB devra réunir 1 an au moins d'expérience professionnelle dans un ou plusieurs domaines d'activités de la spécialité considérée. Les épreuves de l'essai portent sur les activités inhérentes à l'emploi à tenir. Cet emploi devra répondre aux critères définis au point 1.2.7 et être répertorié au catalogue des professions ouvrières en annexe II.

8.2. Pour les professions ou domaines techniques permettant un avancement aux hors catégorie HCA et HCB (mention figurant sur les fiches professionnelles).

L'avancement aux niveaux des hors catégorie A et B s'effectue par la voie de l'essai complet ou de la formation qualifiante.

Pour accéder aux niveaux correspondants aux hors catégorie A et B, les ouvriers devront réunir, en qualité d'ouvrier de la profession ou du domaine technique considéré du groupe immédiatement inférieur, 1 an au moins d'ancienneté professionnelle.

8.3. Mesures transitoires.

8.3.1. Les ouvriers de l'Etat appartenant au niveau hors groupe à la date du 1^{er} janvier 2005 et classés dans les professions de frigoriste, de mécanicien de maintenance pour les domaines techniques hydraulique pneumatique et diesel, et d'ouvrier de pyrotechnie, ainsi que les ouvriers de ces mêmes professions ou domaines techniques qui auront atteint le niveau hors groupe avant le 1^{er} janvier 2006, pourront présenter leur candidature au passage de l'essai complet HCB.

8.3.2. Les ouvriers de l'Etat appartenant au niveau hors groupe à la date du 1^{er} janvier 2006 et classés dans les professions de contrôleur des travaux de l'infrastructure, d'agent qualité et de contrôleur, ainsi que les ouvriers de ces mêmes professions qui auront atteint le niveau hors groupe avant le 1^{er} janvier 2007, pourront présenter leur candidature au passage de l'essai complet HCB. Cette mesure s'applique également aux ouvriers d'entretien de l'infrastructure et aux ouvriers de l'infrastructure classés dans le domaine technique « génie climatique » et qui intègrent la profession de frigoriste au 1^{er} janvier 2006.

8.3.3. Les ouvriers de l'Etat appartenant au niveau hors groupe à la date du 1^{er} janvier 2007 et classés dans les professions d'ouvrier des techniques de laboratoire, d'ouvrier des métiers de l'image domaine technique infographiste et d'ouvrier des techniques de l'optique et de l'optronique domaine technique optronique, ainsi que les ouvriers de ces mêmes professions ou domaines techniques qui auront atteint le niveau hors groupe avant le 1^{er} janvier 2008, pourront présenter leur candidature au passage de l'essai complet HCB.

8.3.4. Les ouvriers de l'Etat appartenant au niveau hors groupe à la date du 1^{er} janvier 2008 et classés dans les professions de plongeur-scaphandrier et d'ouvrier d'étude du travail, ainsi que les ouvriers de ces mêmes professions qui auront atteint le niveau hors groupe avant le 1^{er} janvier 2009, pourront présenter leur candidature au passage de l'essai complet HCB.

8.3.5. Les ouvriers de l'Etat appartenant au niveau hors groupe à la date du 1^{er} janvier 2013 et classés dans la profession d'ouvrier des techniques de l'informatique dans un des domaines techniques "exploitation informatique", "administration système et réseaux" ou "sûreté et sécurité des systèmes de télécommunications", ainsi que les ouvriers de cette même profession et de l'un de ces mêmes domaines techniques qui auront atteint le niveau hors groupe avant le 1^{er} janvier 2014, pourront présenter leur candidature au passage de l'essai complet HCB.

8.3.6. Les ouvriers de l'Etat appartenant au niveau hors groupe à la date du 1^{er} janvier 2013 et classés dans la profession d'ouvrier de prévention, ainsi que les ouvriers de cette même profession qui auront atteint le niveau hors groupe avant le 1^{er} janvier 2014, pourront présenter leur candidature au passage de l'essai complet HCB.

8.3.7. Les ouvriers de l'Etat appartenant au niveau hors groupe à la date du 1^{er} janvier 2016 et classés dans les professions d'ouvrier de la chaîne logistique domaine technique « gestion de la chaîne d'approvisionnement-supply chain » ou d'acheteur domaine technique « achat-négociation » ainsi que les ouvriers de ces mêmes professions et de l'un de ces mêmes domaines techniques qui auront atteint le niveau hors groupe avant le 1^{er} janvier 2017, pourront présenter leur candidature au passage de l'essai complet HCB.

9. DISPOSITIONS DIVERSES.

9.1. Les ouvriers classés dans des professions mises en extinction à la suite d'opérations de révision de la nomenclature et continuant à exercer dans ces professions, conservent l'intégralité des avantages dont ils bénéficiaient précédemment, en particulier pour ce qui concerne les possibilités de déroulement de carrière. La liste de ces professions établie par la direction des ressources humaines du ministère de la défense est jointe à la présente instruction.

9.2. La direction des ressources humaines du ministère de la défense peut décider de procédures particulières pour les reclassements ou changements de profession éventuels des ouvriers dans les cas ci-après :

- à la suite de suppression, fusion ou regroupement de professions ;
- à la suite d'opérations de restructuration.

L'application de ces dispositions ne peut se traduire par une régression dans le groupe et l'échelon de salaire des intéressés. Par ailleurs, ces reclassements ou ces changements de profession ne peuvent s'effectuer vers des professions mises en extinction.

9.3. Cette instruction abroge l'instruction n° 154/DEF/SGA/DRH-MD du 31 janvier 2013 relative à la nomenclature des professions ouvrières. La présente instruction prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le ministre de la défense est chargé de l'exécution de la présente instruction qui sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre et par délégation
Le vice-amiral d'escadre Philippe HELLO
Directeur des ressources humaines
du ministère de la défense par intérim.

