

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Sous-direction des personnels

Bureau des personnels
techniques et spécialisés

Circulaire du 20 avril 2007 portant consolidation et modification des dispositions relatives aux modalités d'avancement en échelon et en groupe des ouvriers d'État du ministère de l'intérieur et fixant les dispositions relatives aux chefs d'équipe

NOR : INTA070048C

Le ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire à Madame et Messieurs les préfets de zone de défense ; secrétariats généraux pour l'administration de la police, directions des affaires générales et financières, directions des ressources humaines ; Monsieur le directeur de l'administration de la police nationale, bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques ; Monsieur le directeur de la défense et de la sécurité civiles, bureau des ressources humaines, destinataires in fine.

La présente circulaire vise à vous donner toutes les instructions nécessaires sur les modalités d'avancement en échelon et en groupe des ouvriers d'Etat régis par les dispositions du décret n° 55-851 du 25 juin 1955.

La présente circulaire a pour objet de regrouper en un seul document et de préciser sur certains points l'ensemble des dispositions prises en matière d'avancement depuis l'intervention de la circulaire n° 72-197 du 1er avril 1972 relative aux modalités d'avancement en échelon et en groupe des ouvriers du ministère de l'intérieur assujettis aux dispositions du décret n° 55-851 du 25 juin 1955.

Elle consolide l'ensemble des dispositions des textes suivants :

- la circulaire n° 72-197 du 1^{er} avril 1972 ;
- la note n° 2496 du 14 septembre 1972 ;
- la circulaire n° 73-287 du 1^{er} juin 1973 ;
- la circulaire n° 75-337 du 3 juillet 1975 ;
- la circulaire n° 76-233 du 26 avril 1976 ;
- la circulaire n° 76-315 du 14 juin 1976 ;
- la circulaire n° 79-202 du 23 mai 1979 ;
- la note n° 1748 du 24 février 1981 ;
- la note n° 5964 du 20 août 1981 ;
- la circulaire n° 3442 du 2 mai 1983 ;
- la circulaire n° 603 du 6 juin 1990 (NOR INT/A/90/00134/C) ;
- la circulaire n° 129 du 28 janvier 1991 ;
- la circulaire n° 2821 du 8 mars 1993.

A titre d'information, je vous rappelle que l'ensemble des textes précités a été pris en application des différents textes adoptés par le ministère de la défense en matière d'avancement en échelon et en groupe des ouvriers relevant de son département ministériel (décision défense n° 43 537 du 6 avril 1971 et modificatifs ultérieurs), conformément au décret n° 55-851 du 25 juin 1955 qui prévoit que les ouvriers d'Etat du ministère de l'intérieur sont soumis aux mêmes dispositions statutaires que leurs homologues de la défense.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur de la nouvelle nomenclature des professions ouvrières, à compter du 1^{er} janvier 2007, et notamment la généralisation de l'accès au hors groupe, nécessite l'actualisation de la circulaire du 11 mai 2004.

Dans le même temps, les tableaux d'effectifs (ou délégations d'emploi), qui déterminaient le nombre d'avancements de groupe, ne sont plus adaptés au nouveau contexte budgétaire et financier institué par la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001.

Au regard de ces éléments, la présente circulaire introduit des modifications quant à la détermination du nombre d'avancements de groupe et se donne les objectifs suivants :

- garantir la valorisation des compétences, pour reconnaître les mérites de chacun et dans l'intérêt des services d'emploi ;

- assurer une meilleure anticipation des avancements de groupe, en ne liant plus ceux-ci aux aléas des départs définitifs d'ouvriers d'Etat ;
- assurer, entre les différents établissements au sein de chaque programme, une répartition des avancements prenant en considération, pour chacun de ces établissements, le niveau d'activité, l'évolution des métiers, et les niveaux requis de qualification.

Par ce nouveau système, les chefs d'établissement disposeront de nouveaux leviers de management interne, qui visent à répondre aux attentes des ouvriers d'Etat, et optimiser le fonctionnement de leurs services.

Enfin, la présente circulaire précise les différentes dispositions relatives aux chefs d'équipe dans ce nouveau contexte.

La présente circulaire abroge celle du 11 mai 2004 (NOR INT/A/04/00054/C) et les instructions PAL/KR/T715PERTECH/4 et TM/CG/T1511PER/TECH/4 fixant les dispositions réglementaires applicables aux chefs d'équipe du ministère de l'intérieur.

Elle entre en vigueur le 1^{er} avril 2007. Elle s'applique aux avancements de groupe et aux nominations de chefs d'équipe prononcés au titre de l'année 2007.

Mes services restent à votre disposition pour tout élément d'information complémentaire.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des ressources humaines,
B. SCHMELTZ

Destinataires :

- Monsieur le sous-directeur de la logistique, direction de l'administration de la police nationale ;
- Monsieur le chef du service central automobile, direction générale de la police nationale ;
- Monsieur le chef du magasin central de la police nationale, direction de l'administration de la police nationale ;
- Monsieur le chef de l'atelier central automobile, direction de l'administration de la police nationale ;
- Monsieur le chef du service central de la documentation criminelle, sous-direction de la police technique et scientifique, direction centrale de la police judiciaire ;
- Monsieur le directeur des systèmes d'information et de communication, sous-direction des affaires générales, bureau de l'emploi des personnels et de la formation ;
- Monsieur le directeur de l'évaluation de la performance et des affaires financières et immobilières, sous-direction des affaires immobilières, bureau de la gestion des finances et de l'emploi des personnels ;
- Monsieur le directeur de la défense et de la sécurité civiles, sous-direction de l'administration et de la logistique, bureau des ressources humaines et de la modernisation.

SOMMAIRE

I. – AVANCEMENT EN ÉCHELON

A. – AVANCEMENT À L'ANCIENNETÉ

B. – AVANCEMENT AU CHOIX

II. – AVANCEMENT DE GROUPE

A. – AVANCEMENT DE GROUPE PAR ESSAI

1. L'établissement de la note et du classement à l'issue de l'essai

2. Les conditions de nominations dans le groupe supérieur

B. – AVANCEMENT DE GROUPE PAR FORMATION QUALIFIANTE

C. – AVANCEMENT DE GROUPE AU CHOIX

1. Conditions

2. Détermination des postes à pourvoir

D. – MODALITÉS D'ACCÈS AU HORS-GROUPE

E. – MODALITÉS D'ACCÈS À LA HORS-CATÉGORIE

III. – DISPOSITIONS RELATIVES À L'AVANCEMENT A L'ANCIENNETÉ

IV. – DISPOSITIONS RELATIVES AUX CHEFS D'ÉQUIPE

A. – NOMBRE DE CHEFS D'ÉQUIPE PAR ÉTABLISSEMENT

B. – LA NOMINATION DES CHEFS D'ÉQUIPE

C. – LES CHEFS D'ÉQUIPE TEMPORAIRES

D. – LA MUTATION DES CHEFS D'ÉQUIPE

E. – MESURES EXCEPTIONNELLES EN FAVEUR DES CHEFS D'ÉQUIPE

V. – IDENTIFICATION DE CHAQUE ÉTABLISSEMENT

ANNEXE

I. – AVANCEMENT EN ÉCHELON

1. Le nombre d'échelons dans chaque groupe est fixé à huit (dont sept d'avancement)

Aucun échelon de dépassement ne doit être attribué.

L'avancement d'échelon a lieu soit au choix, soit à l'ancienneté, sans qu'un avancement au choix puisse se cumuler avec un avancement à l'ancienneté.

2. Les services pris en compte pour déterminer l'ancienneté des ouvriers sont les suivants

a) Services civils

Sont pris en compte :

- les services effectifs accomplis en qualité d'ouvrier réglementé ou non. Dans le cas d'interruption de services, les services effectués avant l'interruption sont pris en compte sous réserve que la rupture du lien avec le ministère de l'intérieur ne résulte pas d'un congédiement par mesure disciplinaire ou d'un abandon de poste.
- les services assimilés aux services effectifs, à savoir :
 - les congés annuels payés ;
 - les congés de maternité, dans la limite d'une durée maximum de seize semaines ;
 - les congés de paternité institués par la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 ;
 - les absences pour maladie : maladies comportant attribution du salaire ou du demi-salaire au titre du décret n° 72-154 du 24 février 1972 (art. 2 et 3) (ou par référence à ce décret pour les ouvriers mensualisés non réglementés) ;
 - les absences à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
 - les jours fériés, les autorisations d'absence et congés exceptionnels ou occasionnels, accordés en application de la réglementation en vigueur (1) ;
 - les congés d'éducation ouvrière.

b) Services militaires

Les ouvriers bénéficient, dans la détermination de leur ancienneté, de la prise en compte du temps de service militaire (ou assimilé) effectivement accompli (« bonification »), ainsi que des « majorations » d'ancienneté au titre de services particuliers accomplis en temps de guerre.

Les services considérés, qui sont pris en compte dans les mêmes conditions que les fonctionnaires, sont mentionnés ci-après pour les principaux d'entre eux :

Services militaires du temps de paix :

- période de service national légal effectivement accompli ;
- services accomplis par des engagés volontaires ayant devancé l'appel ;
- temps de service accompli en tant que rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

(1) A la date de publication du présent texte, il s'agit de la circulaire n° 579 du 28 janvier 2003.

Services militaires du temps de guerre :

- temps de service militaire de mobilisation ;
- services militaires de guerre.

Les reliquats de services subsistant après reconstitution de carrière (changement de groupe) ou après embauchage comptent comme ancienneté dans le nouvel échelon mais ne sont utilisables que pour un avancement ultérieur à l'ancienneté.

3. Ne sont pas pris en compte au titre de l'ancienneté les services suivants

- les congés sans salaire au-delà du 31^e jour ;
- la période ouvrant droit à l'autorisation spéciale d'absence pour maladie prévue au deuxième alinéa de l'article 2 du décret n° 72-154 du 24 février 1972 précité ;
- le temps passé en position de congé sans salaire avec maintien sur les contrôles faisant suite aux congés statutaires de maladie ;
- les absences illégales ;
- les services effectués en qualité d'auxiliaire de l'administration et de fonctionnaire.

A. – AVANCEMENT À L'ANCIENNETÉ

Jusqu'au passage du 3^e au 4^e échelon inclus, les ouvriers ont droit à un avancement d'échelon à l'expiration d'un délai de deux ans passé dans l'échelon inférieur, sans prolongation possible de cette durée.

Pour les quatre échelons supérieurs, l'avancement d'échelon est de droit au terme d'un délai de trois ans passé dans l'échelon inférieur, sans qu'il soit possible de prolonger cette durée.

Le premier avancement d'échelon « à l'ancienneté » dont bénéficie un ouvrier nouvellement recruté est prononcé le premier jour du mois suivant la date à laquelle cet ouvrier réunit la condition d'ancienneté exigée. Les avancements d'échelon suivants sont ensuite prononcés à partir de cette date.

B. – AVANCEMENT AU CHOIX

a) Jusqu'au passage du 4^e au 5^e échelon inclus, l'avancement au choix est subordonné à un minimum d'ancienneté d'un an dans l'échelon inférieur ; pour les trois échelons supérieurs, la durée minimum est de deux ans.

b) Dans chaque établissement, le nombre d'échelons au choix accordé tous les ans est calculé à raison de 22 % de l'effectif payé au 31 décembre (précédant l'année au titre de laquelle est prononcé l'avancement) des ouvriers d'Etat de l'ensemble de l'établissement n'ayant pas atteint le 8^e échelon.

Les restes sont reportables sur l'année suivante.

Le nombre des échelons au choix attribué chaque année est réparti entre les groupes par le directeur d'établissement après avis de la commission d'avancement.

c) Les listes des conditionnants à l'avancement au choix doivent comprendre tous les ouvriers mensualisés susceptibles de réunir au cours de l'année les conditions d'ancienneté exigées.

Les avancements d'échelons « au choix » sont prononcés à la date à laquelle les ouvriers réunissent la condition d'ancienneté minimale requise. Mais si une candidature n'est retenue qu'au titre des travaux d'avancement de l'année suivant celle au cours de laquelle l'ouvrier a acquis une ancienneté suffisante, l'octroi de l'échelon au choix est prononcé dès le 1^{er} janvier, puisqu'à cette date la condition requise était déjà remplie. Ainsi un candidat non retenu au choix au titre de la première année au cours de laquelle il réunit les conditions requises n'est pas forcément promu à l'ancienneté ; il peut être retenu au choix au titre de l'année (ou des années) suivante (s) sans attendre trois années révolues (voir exemple en annexe I).

Si un ouvrier retenu pour l'attribution d'un échelon au choix lors du travail d'avancement est muté dans un autre établissement avant la date de nomination prévue, l'établissement d'origine signalera le cas à l'établissement réceptif qui prendra la décision d'attribution ; l'échelon attribué restera imputé sur le contingent d'échelons au choix de l'établissement d'origine.

II. – AVANCEMENT DE GROUPE

Tout avancement de groupe est subordonné à l'existence d'une vacance d'emploi dans le groupe supérieur. Pour déterminer ce nombre de vacances, est appliqué un taux de promotion à l'effectif du groupe immédiatement inférieur. Cet effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcés les avancements.

Ce taux est arrêté, pour chaque groupe et chaque année, par décision du ministre de l'intérieur, en tenant compte de l'évolution de la pyramide des effectifs, et des besoins des services d'emplois.

Ce taux est appliqué uniformément par mission budgétaire pour définir un volume global d'avancements, réparti ensuite par établissement.

Par dérogation à ce taux uniforme, des mesures exceptionnelles pourront être prises pour les missions dont l'effectif des ouvriers d'Etat est inférieur à six.

Lorsque les nombres d'avancements par groupe prononcés en application des dispositions précédentes ne sont pas des entiers, les décimales de chacun de ces nombres sont additionnées pour former un reliquat d'avancement par mission. La partie entière de ce nombre est ensuite répartie par groupe et par établissement. Aucun report ne peut être prononcé au titre de l'année suivante.

Par décision du ministre de l'intérieur, il est notifié à chaque établissement le nombre d'avancements par groupe auxquels il est autorisé au titre d'une année.

Ces mêmes règles déterminent le nombre d'avancements au hors-groupe ou dans la hors-catégorie.

La commission ouvrière paritaire est consultée chaque année sur les taux de promotion ainsi fixés et la répartition du volume global des avancements par établissement.

L'avancement de groupe est prononcé soit après réussite d'un essai ou d'une formation qualifiante, soit au choix. La détermination du mode d'avancement relève du chef d'établissement après avis de la commission compétente.

Dans l'hypothèse où le mode d'avancement retenu s'est révélé infructueux, une autre voie peut être choisie, éventuellement dans une profession différente.

A. – AVANCEMENT DE GROUPE PAR ESSAI

L'avancement de groupe par essai s'effectue le plus généralement à l'intérieur d'une profession déterminée.

Il peut cependant s'effectuer avec changement de profession ou avec changement de domaine d'activité dans la même profession.

Les dispositions applicables en matière d'organisation des essais professionnels et de classement sont celles définies par la circulaire NOR INT A 06 00097C du 27 octobre 2006.

1. L'établissement de la note et du classement à l'issue de l'essai

Les notes résultant de l'essai sont majorées de 5 % si les intéressés, ayant obtenu au moins la note treize, détiennent une ancienneté dans le groupe inférieur au moins égale à dix ans et de 10 % si cette ancienneté est au moins égale à quinze ans.

A l'issue d'un essai, les postes à pourvoir dans le groupe donné de la profession donnée pour l'accès à laquelle il avait été organisé, sont attribués aux candidats ayant obtenu les notes moyennes les plus élevées majoration éventuelle comprise (sous réserve qu'elles aient été au moins égale à treize avant majoration éventuelle pour ancienneté).

Dans le cas où deux ouvriers ont eu la même note moyenne, priorité est donnée à celui qui possède la plus grande ancienneté en qualité d'ouvrier d'Etat.

Dans le cas où les candidats du groupe immédiatement inférieur à celui dans lequel s'est ouverte la vacance seraient en compétition avec les candidats d'autres groupes, l'ancienneté retenue pour ces derniers sera limitée à l'ancienneté minimum retenue pour les premiers.

C'est ainsi que si un ouvrier ayant une ancienneté de seize ans en groupe IV, se trouve en compétition pour passer un essai de groupe VI avec trois ouvriers ayant respectivement dix, quinze et vingt ans d'ancienneté au groupe V, l'ancienneté du premier ne sera prise en compte que pour dix ans.

Les candidats ayant obtenu au moins la note treize avant majoration, qui ne peuvent être nommés faute de vacances, sont inscrits sur une liste d'attente, dans l'ordre décroissant des notes moyennes obtenues, majoration d'ancienneté comprise et conservant pendant cinq ans le bénéfice de leur essai.

Durant ces cinq années, ils seront promus au fur et à mesure des vacances qui viendront à s'ouvrir dans le groupe de la profession correspondant à l'essai présenté.

Pendant la durée de cinq ans de validité de l'essai, les ouvriers conservent, le cas échéant, le bénéfice de la prime d'affûtage prévue au tableau ci-après, qui servira à déterminer le classement lors de la promotion dans le groupe supérieur.

NOTE D'ESSAI	PRIME D'AFFÛTAGE	ÉCHELON DE SALAIRE CORRESPONDANT
De 13 points inclus à 14 points exclus	0	1 ^{er} échelon
De 14 points inclus à 16 points exclus	1	2 ^e échelon
De 16 points inclus à 18 points exclus	2	3 ^e échelon
De 18 points inclus à 20 points	3	4 ^e échelon

Les échelons d'affûtage prévus sont attribués sur la note obtenue à l'essai professionnel éventuellement majorée en fonction de l'ancienneté.

2. Les conditions de nominations dans le groupe supérieur

La nomination de l'ouvrier prend effet le 1^{er} du mois suivant celui au cours duquel l'essai professionnel a été organisé.

Le classement dans le groupe supérieur se fait, après essai, à l'échelon déterminé en prenant en considération :

- les services antérieurement accomplis en qualité d'ouvrier réglementé et journalier et les services militaires légaux et de mobilisation (ainsi que les services assimilés et les majorations réglementaires) (1) en appliquant à ces services le rythme de l'avancement d'échelon à l'ancienneté ;
- la note d'affûtage obtenue à l'essai.

Toutefois, le classement des intéressés s'effectue à l'échelon comportant un salaire égal ou immédiatement supérieur à celui dont ils auraient bénéficié s'ils avaient été promus à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'ils occupaient dans leur ancien groupe, si ce classement est plus avantageux pour eux. Pour les ouvriers qui étaient classés au 8^e échelon, le calcul s'effectue en ajoutant la valeur d'un échelon au salaire qu'ils percevaient dans le groupe inférieur.

Le salaire de l'ouvrier nouvellement embauché est fixé au minimum du salaire de son groupe professionnel. Après un stage de trois mois, le salaire de l'intéressé est révisé avec effet rétroactif de la date de sa nomination, par l'octroi des échelons d'affûtage résultant de sa note d'essai qui sont confirmés ou réduits compte tenu de la manière de servir de l'intéressé durant le stage.

Les ouvriers changeant de groupe de salaire à la suite d'un essai professionnel ne sont pas astreints au stage. Ils bénéficient donc immédiatement des échelons d'affûtage résultant de leur note d'essai.

Les avancements de groupe prononcés à la suite d'un essai professionnel ne doivent pas avoir, en principe, d'effet rétroactif, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'administration centrale du ministère de l'intérieur au titre des avancements de l'année en cours.

Les ouvriers ayant accédé au choix dans un groupe supérieur ne peuvent demander à passer l'essai de ce même groupe. Par contre, les ouvriers peuvent refuser une promotion au choix s'ils préfèrent tenter le passage « à l'essai » au groupe supérieur. Mais, après avoir refusé leur promotion, ils ne pourront s'en prévaloir lors de travaux d'avancement ultérieurs s'ils sont alors primés par des ouvriers jugés meilleurs qu'eux.

B. – AVANCEMENT DE GROUPE PAR FORMATION QUALIFIANTE

La formation qualifiante est celle définie par la circulaire précitée du 27 octobre 2006 (titre V).

L'avancement par la formation qualifiante est subordonné à un besoin technique de qualification pour l'établissement. La formation qualifiante ne peut être organisée pour le seul besoin de l'avancement.

Lorsqu'il prévoit d'organiser un avancement par une formation qualifiante, le chef d'établissement en informe l'ensemble des personnels susceptibles d'en bénéficier et recueille les candidatures. La profession dans laquelle cette formation qualifiante est organisée, ainsi que les inscriptions à celle-ci sont soumises à l'accord du chef d'établissement, après avis de la commission d'avancement. Le candidat ainsi retenu fait l'objet d'un arrêté individuel par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

La formation qualifiante est validée par l'obtention d'une moyenne égale ou supérieure à 13/20. Cette validation génère la nomination au groupe supérieur le premier jour du mois suivant celle-ci dans les mêmes conditions que l'ouvrier promu par la voie de l'essai en ce qui concerne la reconstitution de carrière et le bénéfice des échelons d'affûtage.

Si sa formation qualifiante n'est pas validée, l'ouvrier concerné ne peut être promu. Dans ce cas, un autre ouvrier peut être désigné pour cette même formation qualifiante.

C. – AVANCEMENT DE GROUPE AU CHOIX

1. Conditions

L'avancement de groupe au choix ne peut s'effectuer qu'au sein d'une profession donnée et dans les groupes de salaires correspondant aux niveaux existants dans cette profession telle qu'elle est définie par la classification des emplois d'ouvriers d'Etat.

(1) Conformément aux articles 96 et 97 de la loi n° 72-662 portant statut général des militaires, les **militaires engagés** (c'est-à-dire ayant servi en vertu d'un contrat dans les grades d'hommes du rang et de sous-officiers) ayant accompli des obligations d'une durée supérieure à celle du service actif bénéficient notamment d'une bonification, pour leur durée effective jusqu'à concurrence de dix ans.

Ces dispositions ne valent que pour l'avenir.

Les ouvriers du groupe IVN et V peuvent être dispensés de l'essai et promus au choix dans le groupe supérieur, au sein de la même profession, s'ils sont âgés d'au moins trente-cinq ans au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle l'avancement est prononcé et s'ils sont à la même date classés au 8^e échelon de leur groupe.

De même, les ouvriers appartenant au groupe VI peuvent accéder au groupe VII, à condition d'être âgés d'au moins quarante ans à la date indiquée ci-dessus et d'être classés au 8^e échelon de leur groupe.

Les promotions de groupe « au choix » ne sont pas obligatoires. Si le directeur d'établissement estime qu'aucun des conditionnants en présence n'a la valeur suffisante pour remplir convenablement un emploi du groupe supérieur, il peut, après avis de la commission d'avancement, décider de le soumettre à l'essai.

2. Détermination des postes à pourvoir

La proportion d'avancement au choix d'un groupe à l'autre ne peut excéder la moitié des promotions envisagées. Cette proportion s'apprécie au regard de l'ensemble des avancements autorisés pour une année dans un établissement, sans tenir compte des avancements au hors groupe et dans la hors catégorie.

Cette proportion est fixée, après avis de la commission d'avancement, par décision du chef de l'établissement et dans la ou les profession(s) qu'il a déterminée(s) dans l'intérêt du service.

La promotion au choix ne dispense que de l'essai et non de la possession du titre ou diplôme ou des conditions particulières exigées des candidats à l'exercice de certaines professions.

Les avancements au choix sont prononcés par le chef d'établissement après avis de la commission d'avancement. Ils prennent au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ils sont prononcés.

Le classement dans le groupe supérieur se fait pour les ouvriers qui y accèdent au choix, à l'échelon comportant un salaire égal ou immédiatement supérieur à celui dont ils auraient bénéficié s'ils avaient été promus à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'ils occupaient dans leur ancien groupe. Pour les ouvriers qui étaient classés au 8^e échelon, le calcul s'effectue en ajoutant la valeur d'un échelon au salaire qu'ils percevaient dans le groupe inférieur.

Les ouvriers détenteurs du titre de « meilleur ouvrier de France » (médaille d'or) bénéficient d'un avancement au groupe supérieur dans le cadre de leur profession selon les modalités de classement prévues au paragraphe ci-dessus. A titre dérogatoire, cet avancement exceptionnel s'effectue hors-contingent.

D. – MODALITÉS D'ACCÈS AU HORS GROUPE

L'avancement au hors groupe est prononcé au choix. Il prend effet au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle il est prononcé.

Ne peuvent accéder au hors groupe que les ouvriers justifiant de deux années de pratique professionnelle au groupe dans la profession considérée et justifiant d'une appréciation favorable de leur chef de service.

Aucune autre condition, notamment d'âge, n'est exigée.

Ces nominations sont prononcées après avis de la commission locale d'avancement, d'essai et de discipline.

E. – MODALITÉS D'ACCÈS À LA HORS CATÉGORIE

L'avancement aux niveaux des hors catégorie A, B et C est prononcé par la voie de l'essai complet. L'accès par la voie de la formation qualifiante est également possible uniquement dans la branche aéronautique.

Ne peuvent y accéder que les ouvriers justifiant, dans le groupe immédiatement inférieur, de deux années au moins d'expérience professionnelle dans un ou plusieurs domaines de la spécialité considérée.

Dans la branche aéronautique, l'avancement par la voie de la formation qualifiante est organisé selon les modalités précisées précédemment au « B » du présent titre.

III. – DISPOSITIONS RELATIVES À L'AVANCEMENT À L'ANCIENNETÉ

1. Outre les possibilités d'avancement d'échelon et de groupe que peuvent leur ouvrir les vacances venant à se créer dans le groupe supérieur, les ouvriers âgés d'au moins cinquante ans peuvent se voir accorder le bénéfice de la rémunération afférente au groupe immédiatement supérieur à celui dans lequel ils sont classés.

2. Les conditions à remplir sont les suivantes :

- appartenir à l'un des groupes IVN à VII ;
- être âgé d'au moins cinquante ans ;
- avoir accompli au moins vingt ans de services en qualité d'ouvrier réglementé ou non (cette ancienneté est décomptée en retenant les services et périodes définis au I-2) ;
- être classé depuis au moins six ans au 8^e échelon du groupe d'appartenance.

Ces trois dernières conditions sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la mesure d'avancement est prononcée.

3. Une fois déterminé le nombre d'ouvriers pouvant être promus (1/5^e des conditionnants), le directeur d'établissement dresse la liste générale par ordre de préférence des ouvriers réunissant les conditions énumérées ci-dessus et la soumet, pour avis, à la commission d'avancement.

La liste des bénéficiaires est alors arrêtée, compte tenu du nombre de promotions à prononcer.

4. Les ouvriers « promus » sont classés à un échelon de rémunération du groupe supérieur dans les mêmes conditions que les ouvriers faisant l'objet d'un avancement de groupe au choix (II-B-2).

5. Les intéressés reçoivent, trois ans après, la rémunération correspondant à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'ils ont obtenu (ceci revient à dire qu'ils bénéficient d'un échelon « à l'ancienneté » dans le groupe supérieur).

Les ouvriers bénéficiaires de ces dispositions ne changent pas de profession.

Par ailleurs, le fait qu'ils sont rémunérés sur la base des salaires du groupe supérieur n'a pas pour effet d'ouvrir des vacances dans le groupe auquel ils continuent d'appartenir, dans la mesure où celles-ci sont déterminées par le seul taux de promotion évoqué au titre I de la présente circulaire. Ils sont considérés comme restant classés au 8^e échelon de ce groupe et n'entrent donc pas en compte dans l'assiette des 22 % d'avancements d'échelon pouvant être accordés au choix. Par ailleurs, ils sont exclus du décompte des ouvriers anciens proposables pour bénéficier de la rémunération du groupe supérieur (1/5^e).

6. Les ouvriers ayant fait l'objet d'un avancement exceptionnel d'échelon au titre des dispositions prévues en faveur des ouvriers âgés de plus de cinquante ans peuvent ultérieurement bénéficier d'un avancement de groupe au choix. Dans cette hypothèse, il convient toutefois d'éviter que ces ouvriers « anciens » soient favorisés par rapport à leurs collègues ayant bénéficié par priorité d'un avancement de groupe. Leur classement dans le groupe supérieur, après promotion au choix, se fera donc sans modification, c'est-à-dire à l'échelon qui servait de base à leur rémunération en tant qu'ouvrier âgé de plus de cinquante ans. L'ouvrier promu dans ces conditions pourra par la suite faire carrière jusqu'au 8^e échelon.

7. Les établissements de faible importance peuvent être groupés sur le plan national ou régional pour l'application des dispositions du présent titre.

8. Le principe de report des restes prévu au I-B-b pour les avancements d'échelon est applicable à l'avancement particulier des ouvriers « anciens ». Un candidat sur cinq pouvant être bénéficiaire chaque année, toute fraction de cinq non utilisée au cours d'une année déterminée est reportée sur l'année suivante.

IV. – DISPOSITIONS RELATIVES AUX CHEFS D'ÉQUIPE

Sous l'autorité du chef d'établissement, les chefs d'équipe du ministère de l'intérieur sont des ouvriers de l'Etat qui, au sein des établissements et des services, sont chargés de diriger les travaux et l'organisation des équipes qui leur sont confiées.

Sauf dispositions particulières, les règlements et directives ministérielles relatives aux ouvriers de l'Etat leur sont appliquées.

A. – NOMBRE DE CHEFS D'ÉQUIPE PAR ÉTABLISSEMENT

La répartition des postes de chef d'équipe est précisée chaque année aux établissements, en même temps que la notification du nombre d'avancements autorisés par établissement.

Le nombre de postes de chef d'équipe est au plus égal à 10 % de l'effectif total des ouvriers d'Etat affectés dans un établissement, auquel s'ajoutent les emplois de chefs d'équipe anciennement obtenus par transformation d'emplois de contremaîtres. Toutefois, ces emplois de chefs d'équipe dits « ex-contremaîtres » ne sont plus remplacés à compter de l'entrée en vigueur de la présente circulaire.

B. – LA NOMINATION DES CHEFS D'ÉQUIPE

Lorsqu'un chef d'établissement dispose d'un poste de chef d'équipe vacant, il est fait un appel à candidature parmi les ouvriers de l'Etat de l'établissement, en précisant la nature de l'emploi à pourvoir, notamment la profession. Il en informe les représentants du personnel.

Peuvent faire acte de candidature les ouvriers justifiant de cinq années de service en qualité d'ouvrier d'Etat dont au moins deux ans dans le groupe au titre de laquelle est prononcée la nomination.

Ils sont désignés, après avis de la commission d'avancement, par l'autorité investie du pouvoir de nomination et d'avancement.

Ils reçoivent dès leur nomination en qualité de chef d'équipe un bordereau de salaire spécifique.

En cas d'insuffisance professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions, les chefs d'équipe peuvent se voir retirer cette qualité, après consultation préalable de la commission d'avancement compétente. La commission paritaire ouvrière est informée des retraits de qualité de chef d'équipe.

C. – LES CHEFS D'ÉQUIPE TEMPORAIRES

Le remplacement temporaire d'un chef d'équipe est possible lorsque celui-ci est dans l'une des situations suivantes :

- congé annuel ;
- congé pour l'exercice d'un mandat électif incompatible avec la continuité du service ;
- congé parental ;
- congé sans salaire des ouvrières désirant élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus ;
- congé sans salaire des ouvriers désirant suivre leur conjoint ;
- congé de longue maladie, sans salaire ou consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les ouvriers assurant le remplacement temporaire d'un chef d'équipe permanent bénéficient du bordereau spécifique de chef d'équipe durant la seule période où ils exercent les fonctions de chef d'équipe. Ils ne peuvent être rémunérés en qualité de chef d'équipe que s'ils ont exercé leurs fonctions, de manière continue ou discontinue, durant au moins un mois.

Ils sont désignés après avis de la commission d'avancement.

Les résultats obtenus dans l'exercice temporaire de la fonction de chef d'équipe sont pris en compte lorsque les ouvriers font acte de candidature à une nomination en qualité de chef d'équipe.

D. – LA MUTATION DES CHEFS D'ÉQUIPE

Lorsqu'un chef d'équipe du ministère de l'intérieur vient à muter dans un autre établissement, il ne conserve sa qualité de chef d'équipe qu'avec l'accord du nouveau chef d'établissement après avis préalable de la commission compétente du nouvel établissement, et sous réserve de la disponibilité d'un poste au regard de la règle des 10 % de l'effectif total des ouvriers d'Etat de cet établissement.

En l'absence de disponibilité, il perd le bénéfice du bordereau spécifique de chef d'équipe.

E. – MESURES EXCEPTIONNELLES EN FAVEUR DES CHEFS D'ÉQUIPE

Par dérogation aux dispositions contenues dans la circulaire relative aux professions ouvrières du 27 octobre 2006 et dans la présente circulaire, peuvent accéder, par l'essai complet ou la formation qualifiante, directement au niveau HCB, les ouvriers d'Etat qui, depuis au moins deux ans au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle sont prononcés les avancements :

- relèvent du groupe VII ;
- bénéficient de la qualité de chef d'équipe permanent.

Le taux de promotion déterminée pour l'accès à la HCB est alors appliqué aux ouvriers relevant de la HCA et à ceux remplissant les conditions ci-dessus définies.

Ces mesures exceptionnelles demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010.

Les ouvriers d'Etat promus au HCB du fait des mesures exceptionnelles libèrent un poste de chef d'équipe qui est alors pourvu selon les conditions de droit commun.

V. – IDENTIFICATION DE CHAQUE ÉTABLISSEMENT

Il convient d'entendre par chef d'établissement le préfet délégué, le sous-directeur ou le chef de service sous l'autorité duquel les ouvriers d'Etat assurent leurs fonctions. En administration centrale, cette autorité est distincte de celle investie du pouvoir de nomination et d'avancement à l'égard des personnels ouvriers, auprès duquel sont généralement constituées les commissions locales d'avancement, d'essai et de discipline compétentes.

Constitue un établissement au sens de la présente circulaire les services d'affectation suivants :

- les bureaux de la sous-direction de la logistique, placés sous l'autorité du sous-directeur de la logistique à la DAPN ;
- le magasin central de la police nationale, placé sous l'autorité du chef du magasin ;
- l'atelier central automobile de Limoges, placé sous l'autorité du chef de l'atelier ;
- chaque SGAP, comprenant éventuellement ses antennes logistiques, placé sous l'autorité du préfet délégué à la sécurité et à la défense ;
- chaque délégation régionale de SGAP, à l'exception de celle d'Ajaccio, placée sous l'autorité du préfet délégué à la sécurité et à la défense ;

- le service central automobile de Pantin, placé sous l'autorité du chef du service central automobile ;
- le service central de documentation criminelle à la direction centrale de la police judiciaire, placé sous l'autorité du chef du service central de documentation criminelle ;
- les services de la défense et de la sécurité civiles situés à Asnières, placés sous l'autorité du sous-directeur de l'administration et de la logistique de la DDSC ;
- chaque établissement de soutien opérationnel et logistique placés sous l'autorité de son directeur ;
- la base d'avions de la sécurité civiles de Marignane, placée sous l'autorité du chef du GMA ;
- le groupement hélicoptères de Nîmes, placé sous l'autorité du chef du GMA ;
- la direction des systèmes d'information et de communication, placé sous l'autorité de son directeur.

De plus, compte tenu du faible nombre d'ouvriers exerçant leurs fonctions dans les divers établissements de la sécurité civile, il est apparu indispensable de regrouper les personnels en cause sur le plan de l'avancement.

A cet effet, une commission centrale d'avancement est instituée en vue de statuer sur les propositions des commissions locales concernant le reclassement des ouvriers anciens.

Les propositions relatives aux avancements au choix aux groupes V, VI et VII sont examinées par les commissions d'avancement locales compétentes à l'égard des ouvriers dans les établissements de la sécurité civile.

Toutefois, lorsque les effectifs des ouvriers de la sécurité civile en fonction dans un établissement ou service sont insuffisants pour permettre que soit mise en place, au plan local, une instance consultative, la commission centrale d'avancement se substitue à la commission locale.

Enfin, afin de rationaliser le nombre d'instances paritaires au regard des effectifs gérés par chacune d'entre elles et optimiser les possibilités de promotions ouvertes par la réforme de la nomenclature du 27 octobre 2006 des professions ouvrières, une réflexion devra être engagée afin de redéfinir le nombre d'établissements, notamment dans les services relevant de l'administration centrale.

ANNEXE

EXEMPLE DE CALCUL D'AVANCEMENT D'ÉCHELON AU CHOIX

Soit l'exemple d'un ouvrier nommé au 6^e échelon de son groupe le 1^{er} août 2000.

L'avancement au choix au 7^e échelon étant subordonné à un minimum de deux ans d'ancienneté dans le 6^e échelon, cet ouvrier remplira les conditions pour un avancement d'échelon au choix le 1^{er} août 2002.

Si l'ouvrier bénéficie d'un avancement d'échelon au titre de l'année 2002, la date d'effet de cet avancement sera celle à laquelle il réunit les conditions d'ancienneté, soit le 1^{er} août 2002.

Si l'ouvrier n'est pas retenu pour un avancement d'échelon au titre de l'année 2002, il peut néanmoins être encore proposé pour un avancement au titre de 2003. Dans ce cas, la date d'effet de son avancement d'échelon sera le 1^{er} janvier 2003, dans la mesure où l'ouvrier remplit déjà à cette date les conditions requises pour cet avancement d'échelon.

Date de nomination dans l'échelon	VOCATION			
	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX		
		Remplit les conditions au	Date d'effet	
	Date d'effet		Si l'avancement est prononcé au titre de 2002	Si l'avancement est prononcé au titre de 2003
1 ^{er} août 2000	1 ^{er} août 2003	1 ^{er} août 2002	1 ^{er} août 2002	1 ^{er} janvier 2003