

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES***



**Édition Chronologique n° 2 du 12 janvier 2017**

TEXTE SIGNALE

**ARRÊTÉ**

relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'Etat du ministère de la défense.

*Du 30 décembre 2016*

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

**ARRÊTÉ** relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'Etat du ministère de la défense.

*Du 30 décembre 2016*

NOR D E F H 1 6 3 7 5 3 6 A

---

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Une annexe.

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 254-0.1.2

*Référence de publication :* JO n° 304 du 31 décembre 2016, texte n° 63 ; signalé au BOC n° 2/2017.

---

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

#### Arrêté du 30 décembre 2016 relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'Etat du ministère de la défense

NOR : DEFH1637536A

- Le ministre de la défense,
- Vu le code de la défense ;
- Vu le code de la sécurité intérieure, notamment son article L. 114-1 ;
- Vu le code du service national, notamment ses articles L. 2, L. 8, L. 63 et L. 72 ;
- Vu le code du travail ;
- Vu le décret du 26 février 1897 modifié relatif à la situation du personnel civil d'exploitation des établissements militaires ;
- Vu le décret n° 53-483 du 20 mai 1953 modifié relatif au licenciement des ouvriers de la défense nationale ;
- Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;
- Vu le décret n° 2011-1864 du 12 décembre 2011 autorisant le ministre de la défense et des anciens combattants à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense ;
- Vu le décret n° 2016-1993 du 30 décembre 2016 fixant la liste des professions ouvertes au recrutement en ouvriers de l'Etat du ministère de la défense ;
- Vu le décret n° 2016-1995 du 30 décembre 2016 relatif à la rémunération des personnels à statut ouvrier relevant du ministère de la défense ;
- Vu l'arrêté du 14 décembre 2011 modifié relatif à l'application du décret n° 2011-1864 du 12 décembre 2011 autorisant le ministre de la défense et des anciens combattants à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense ;
- Vu l'avis du comité technique du ministère de la défense du 13 décembre 2016,

Arrête :

#### TITRE I<sup>ER</sup>

##### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Les dispositions du présent arrêté fixent les règles de recrutement des ouvriers de l'Etat du ministère de la défense dans les professions énumérées par le décret n° 2016-1993 du 30 décembre 2016 susvisé.

A ce titre, il définit les conditions requises pour être recruté en tant qu'ouvrier de l'Etat ainsi que les différentes phases de la procédure de recrutement.

**Art. 2.** – Ne peuvent être recrutés comme ouvrier de l'Etat que les candidats réunissant les conditions suivantes :

1° Posséder la nationalité française ou être ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;

2° Jouir de leurs droits civiques dans l'Etat dont ils sont ressortissants ;

3° Ne pas avoir fait l'objet de condamnations inscrites au bulletin n° 2 de leur casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

4° Se trouver en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont ils sont ressortissants ;

5° Remplir les conditions d'aptitude physique prévues par la nomenclature des professions ouvrières pour l'exercice des fonctions postulées et en cas de handicap, au regard des possibilités de compensation de celui-ci ;

6° Justifier des qualifications ou de l'expérience professionnelle requises par la nomenclature des professions ouvrières pour l'embauchage dans le groupe de la profession concernée.

**Art. 3.** – Les conditions énumérées à l'article 2 du présent arrêté doivent être remplies par les candidats au plus tard à la date de l'épreuve théorique de l'essai professionnel d'embauche mentionné à l'article 14. Par dérogation, les candidats visés au premier alinéa de l'article 4 doivent atteindre l'âge de 18 ans et remplir les conditions mentionnées au 6° de l'article 2 au plus tard à la date de la signature du contrat.

S'il apparaît, au moment de la vérification des conditions requises pour concourir, laquelle doit intervenir au plus tard à la date de la signature du contrat, qu'un ou plusieurs candidats déclarés admis à l'essai professionnel par le jury ne réunissaient pas lesdites conditions à la date de la première épreuve dudit essai, les intéressés ne peuvent pas être recrutés, sous réserve des dérogations prévues au précédent alinéa. Dans ce cas, il est fait appel, le cas échéant, aux candidats figurant sur la liste complémentaire mentionnée à l'article 20.

## TITRE II

### DÉFINITION DES EMPLOIS À POURVOIR ET PUBLICITÉ

**Art. 4.** – Au titre d'une année de recrutement, une partie des emplois à pourvoir est réservée aux candidats en dernière année de formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage conclu dans le secteur public ou privé, sans pouvoir excéder 25 % du volume total des postes à pourvoir.

A la fin de l'année précédant l'année de recrutement, un arrêté du ministre de la défense publié au *Journal officiel* détermine le nombre d'emplois à pourvoir pour l'année suivante ainsi que le nombre de postes réservés aux candidats visés au premier alinéa du présent article.

**Art. 5.** – Pour pourvoir le nombre de postes ouverts au recrutement conformément à l'arrêté mentionné à l'article 4, chaque organisme concerné peut décider d'effectuer une ou plusieurs opérations de recrutement échelonnées dans l'année.

Chaque organisme émet, selon le cas, un ou plusieurs avis de recrutement dans l'année qui sont communiqués aux agences locales de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts.

Ces avis doivent également faire l'objet d'une diffusion, notamment par les moyens suivants :

- mise en ligne sur les sites internet des organismes, sur les sites internet gérés par les services du ministère de la défense ainsi que sur les sites de recruteurs professionnels ;
- diffusion d'annonces dans la presse ou tout autre média approprié.

**Art. 6.** – Chaque avis de recrutement comporte les informations suivantes :

1° Le nombre des postes à pourvoir par profession, leur localisation et, le cas échéant le nombre de postes réservés aux candidats visés au premier alinéa de l'article 4 ;

2° Les conditions à réunir par le candidat pour être recruté en qualité d'ouvrier de l'Etat ;

3° La date d'ouverture des inscriptions, si celle-ci n'est pas immédiate ;

4° La date limite de dépôt des candidatures ;

5° Les coordonnées de l'organisme auquel doivent être adressées les candidatures ;

6° La date prévisible d'organisation de l'essai professionnel d'embauche mentionné au chapitre III du titre III du présent arrêté ;

7° Une annexe dans laquelle figure un formulaire de candidature et, éventuellement, une fiche de vœux lorsque les postes à pourvoir sont situés sur des sites différents et éloignés géographiquement ;

8° Le site internet sur lequel les listes prévues aux articles 10 et 20 du présent arrêté pourront être consultées par les candidats.

## TITRE III

### DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### Envoi des candidatures

**Art. 7.** – La demande de candidature est adressée à l'organisme recruteur par voie postale ou par voie électronique. A réception de la demande, celui-ci l'enregistre et en accuse réception, soit par voie postale, soit par voie électronique.

La demande de candidature comprend le formulaire visé à l'article 6 dont le modèle figure à l'annexe du présent arrêté dûment rempli, une lettre de motivation, un *curriculum vitae* indiquant le niveau d'étude ainsi que, le cas échéant, le contenu et la durée des formations suivies et des emplois occupés, une fiche de vœux lorsque celle-ci est requise ainsi que toute pièce complémentaire que l'organisme recruteur estimerait nécessaire et qui dans ce cas doit être mentionné dans l'avis de recrutement émis par celui-ci.

Pour les candidats visés au premier alinéa de l'article 4, le dossier de candidature comprend, en outre, les évaluations réalisées durant leur formation.

Les candidats mineurs à la date de l'essai professionnel d'embauche font parvenir une autorisation à participer aux épreuves établie par la personne exerçant l'autorité parentale.

**Art. 8.** – L'organisme ne peut prendre en compte que les candidatures qui lui ont été adressées à la suite de l'avis de recrutement qu'il a diffusé en vertu de l'article 5 du présent arrêté.

## CHAPITRE II

## Dispositions relatives à la présélection des candidats

**Art. 9.** – Une commission de présélection est mise en place auprès de l'organisme au sein duquel les postes sont à pourvoir.

Cette commission est composée d'au moins trois membres :

- 1° le directeur de l'organisme ou son représentant qui préside ;
- 2° un représentant du service parisien de soutien de l'administration centrale ou du centre ministériel de gestion compétent ;
- 3° un représentant de l'employeur à l'échelon central.

Le président de la commission peut solliciter la participation d'un ou plusieurs agents assurant l'encadrement des services au sein desquels les postes sont à pourvoir.

**Art. 10.** – Cette commission examine, pour chaque profession, les candidatures reçues dans le délai fixé dans l'avis de recrutement.

A l'issue de cet examen, la commission établit, par profession et par ordre alphabétique, une liste de candidats autorisés à subir les épreuves de l'essai professionnel d'embauche dont le nombre doit être au maximum égal au triple du nombre d'emplois à pourvoir au sein de l'organisme et dans la profession considérée. Une liste spécifique est établie dans les mêmes conditions pour les candidats visés au premier alinéa de l'article 4.

Ces listes font l'objet d'une publicité par voie d'affichage par les organismes recruteurs. Elles sont en outre mises en ligne sur les sites internet des organismes ou sur les sites internet gérés par les services du ministère de la défense.

## CHAPITRE III

## Dispositions relatives à l'essai professionnel d'embauche

**Art. 11.** – A l'issue de la présélection prévue par le chapitre II du présent arrêté, les épreuves de l'essai professionnel d'embauche sont organisées.

**Art. 12.** – L'organisme adresse à chacun des candidats figurant sur les listes mentionnées à l'article 10 une lettre l'informant que sa candidature a été retenue pour subir les épreuves de l'essai professionnel d'embauche. Cette lettre doit en outre indiquer à l'intéressé son obligation de fournir à l'administration, dans les meilleurs délais et au plus tard avant la signature du contrat, les pièces permettant de vérifier qu'il remplit bien les conditions figurant au 1°, 4°, 5° et 6° de l'article 2 du présent arrêté.

Ces pièces justificatives sont les suivantes :

- 1° La photocopie lisible de la carte nationale d'identité, du passeport ou de tout autre document officiel attestant de la nationalité du candidat et reconnu par les autorités françaises, en cours de validité ;
- 2° La copie du diplôme ou tout autre document attestant de la détention ou à défaut les certificats de travail attestant de l'expérience professionnelle, exigés par la nomenclature pour accéder à la profession ouvrière envisagée. Lorsque la fiche professionnelle exige la détention d'un niveau baccalauréat professionnel pour pouvoir être recruté, le candidat qui ne détient pas le diplôme ou le titre requis, doit fournir un certificat de fin d'études professionnelles secondaires ;
- 3° La photocopie du document attestant que le candidat se trouve en position régulière au regard du service national ;
- 4° Un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées. Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé. Dans tous les cas l'administration peut faire procéder à une contre-visite par un médecin spécialiste agréé en vue d'établir si l'état de santé de l'intéressé est bien compatible avec l'exercice des fonctions qu'il postule.

**Art. 13.** – Dès la publicité des listes par voie d'affichage, les candidats sont convoqués individuellement dix jours au moins avant la date des épreuves par l'organisme auquel le candidat a envoyé son dossier de candidature. Toutefois, le défaut de réception de la convocation n'engage pas la responsabilité de l'administration, les candidats ayant connaissance des dates des épreuves dès leur inscription. A défaut de réception des convocations huit jours avant le début des épreuves, les intéressés doivent s'enquérir auprès de l'organisme du lieu et des horaires de déroulement des épreuves.

**Art. 14.** – L'essai professionnel d'embauche comprend :

- 1° une épreuve théorique écrite ou orale qui permet de vérifier que les candidats possèdent les connaissances requises pour l'exercice de l'emploi postulé ainsi que les connaissances générales en matière d'hygiène et de sécurité. Pour certaines professions, des épreuves spécifiques d'hygiène et de sécurité au travail ainsi que des tests psychotechniques peuvent être prévus par le jury d'essai, conformément à la nomenclature des professions ouvrières ;
- 2° une épreuve pratique qui permet d'apprécier les compétences professionnelles du candidat. Elle se termine par un entretien avec le jury d'une durée de 15 minutes au plus qui vise à apprécier la personnalité, les aptitudes ainsi que la motivation du candidat. La durée de l'épreuve pratique ne doit pas excéder quatre heures.

L'épreuve théorique et l'épreuve pratique de l'essai professionnel d'embauche sont chacune notées sur 20 par le jury d'essai défini à l'article 17. Le coefficient affecté à chaque épreuve est fixé par les annexes de la nomenclature des professions ouvrières qui prévoient des notes éliminatoires.

**Art. 15.** – Les épreuves de l'essai professionnel d'embauche sont organisées par les organismes dans lesquels un ou plusieurs postes sont à pourvoir. Elles peuvent toutefois, pour une même profession, faire l'objet d'une mutualisation. Dans ce cas, les directeurs d'organismes désignent par décision conjointe celui qui aura en charge l'organisation des épreuves de l'essai professionnel d'embauche.

**Art. 16.** – Pour chaque année de recrutement, les organismes recruteurs établissent une liste d'experts ouvriers par profession parmi lesquels seront désignés les ouvriers appelés à siéger dans les jurys d'essai. Cette liste est soumise à l'avis de la commission d'avancement des ouvriers de l'Etat dont relève l'organisme concerné ou à celle dont relève la portion centrale dans le cas d'un organisme multi-sites et fait l'objet d'un affichage au sein de l'organisme.

**Art. 17.** – Le jury d'essai comprend au moins trois membres dont :

- 1° le directeur de l'organisme ou son représentant qui préside le jury d'essai ;
- 2° un officier ou un fonctionnaire de catégorie A ou B ou un agent sur contrat de niveau équivalent, relevant de l'employeur ;
- 3° un ou deux membres ouvriers exerçant la profession concernée ou, à défaut, exerçant dans la branche professionnelle concernée, qui sont désignés par le président du jury et qui figurent sur la liste des ouvriers experts fixée chaque année par l'organisme pour la campagne de recrutement. Exceptionnellement, si aucun des ouvriers experts figurant sur la liste précitée ne peut siéger au sein du jury d'essai en raison d'un empêchement ou d'une indisponibilité, les organismes peuvent faire appel à un expert mentionné sur la liste d'un autre organisme, sous réserve de l'accord du directeur dudit organisme.

Le jury d'essai d'embauche est mis en place auprès de l'organisme recruteur ou, en cas de mutualisation, auprès de l'organisme désigné pour organiser les épreuves de l'essai.

Plusieurs jurys d'essai d'embauche peuvent être constitués au sein du même organisme.

**Art. 18.** – Le jury d'essai d'embauche veille à ce que les épreuves soient adaptées à la profession et au niveau de qualification requis. Il procède au choix des sujets des épreuves et des travaux à faire exécuter.

Les épreuves commencent en présence de deux membres du jury d'essai professionnel d'embauche dont un ouvrier expert 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 s'assure de l'absence de toute intervention ou appréciation de nature à influencer le candidat, ainsi que de toute fraude.

Tous les cas cités ci-après sont considérés comme éliminatoires et font l'objet d'une mention au procès-verbal : absence à l'une des épreuves, rupture d'anonymat lors des écrits, copie blanche, copie non rendue, retard à l'une des épreuves, abandon en cours d'épreuves.

#### CHAPITRE IV

##### Dispositions relatives à l'établissement de la liste de candidats aptes au recrutement et de la liste complémentaire

**Art. 19.** – A l'issue des épreuves, le jury de l'essai professionnel d'embauche détermine la note de chaque épreuve et arrête la note moyenne obtenue pour chaque candidat.

Le jury est souverain dans ses délibérations dont le résultat est retracé dans un procès-verbal.

**Art. 20.** – Pour chaque établissement et pour chaque profession, le jury établit par ordre de mérite la liste des candidats aptes au recrutement ainsi qu'une liste complémentaire lorsque le nombre de candidats déclarés aptes est supérieur au nombre de postes à pourvoir. Cette liste complémentaire comporte au maximum le double de noms que le nombre d'emplois à pourvoir.

Les candidats visés au premier alinéa de l'article 4 du présent arrêté déclarés aptes au recrutement par le jury sont inscrits sur une liste spécifique et, éventuellement, sur une liste complémentaire spécifique dans les mêmes conditions que celles fixées à l'alinéa premier du présent article.

Sont exclus de ces listes, les candidats ayant obtenu des notes éliminatoires ainsi que les candidats n'ayant pas obtenu une note moyenne minimale de 12 à l'essai professionnel d'embauche.

Si plusieurs candidats ont obtenu le même nombre de points, la priorité est accordée à celui qui a obtenu la meilleure note à l'épreuve pratique de l'essai.

Les listes mentionnées au présent article font l'objet d'une publicité par voie d'affichage par les organismes recruteurs. Elles sont en outre mises en ligne sur les sites internet des organismes ou sur les sites internet gérés par les services du ministère de la défense.

Dans le cas où aucun candidat n'est déclaré apte au recrutement, une nouvelle opération de recrutement est organisée conformément à la procédure définie au Titre III du présent arrêté. Si cette nouvelle opération de recrutement ne permet pas de pourvoir les postes vacants, ceux-ci sont reversés à l'employeur central.

**Art. 21.** – En cas de renoncement d'un candidat, il est fait appel au premier candidat suivant inscrit sur la liste complémentaire de la profession.

Si un ou plusieurs postes vacants ne figurant pas initialement dans le nombre de postes ouverts au recrutement dans la profession deviennent vacants, l'administration peut faire appel aux candidats figurant sur la liste

complémentaire dans l'ordre de celle-ci, jusqu'à la date de l'essai suivant dans la limite de deux ans à compter de la parution de la liste complémentaire.

Les dispositions définies aux premier et deuxième alinéas du présent article s'appliquent aux listes spécifiques établies pour les candidats visés au premier alinéa de l'article 4 du présent arrêté.

Si l'une des listes complémentaires visées aux deux premiers alinéas de l'article 20 du présent arrêté est épuisée, il est fait appel au candidat figurant sur l'autre liste complémentaire de la profession correspondante.

## CHAPITRE V

### Dispositions relatives aux modalités de recrutement

**Art. 22.** – Le centre ministériel de gestion ou le service parisien de soutien de l'administration centrale s'assure que les lauréats réunissent les conditions requises par l'article 2 du présent arrêté pour être recrutés.

L'administration peut exiger la production de pièces complémentaires qu'elle estime nécessaire à la vérification des conditions mentionnées au premier alinéa.

**Art. 23.** – Aucun recrutement n'est prononcé avant que soit parvenu au centre ministériel de gestion ou au service parisien de soutien de l'administration centrale le bulletin n° 2 du casier judiciaire du candidat.

Nul ne peut être embauché s'il a été licencié par mesure disciplinaire d'un établissement ou service du ministère de la défense.

Avant de prononcer l'embauchage, le centre ministériel de gestion s'assure que l'ouvrier est libre de tout engagement vis-à-vis de tout employeur. A cet effet l'ouvrier fournit le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail, ou, à défaut, une déclaration sur l'honneur qu'il se trouve libre de toute obligation de travail.

**Art. 24.** – Les ouvriers embauchés en qualité d'ouvrier auxiliaire signent un contrat à durée déterminée. Ils effectuent une période d'auxiliariat d'une durée d'un an, réduite de 6 mois si leur manière de servir le justifie.

Les intéressés bénéficient d'un examen médical d'embauche effectué par le médecin de prévention avant l'embauche.

**Art. 25.** – A l'issue de leur stage, si les intéressés donnent satisfaction, ils sont affiliés au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et signent un contrat à durée indéterminée.

Dans le cas contraire, la période d'auxiliariat peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. En l'absence de prolongation, les ouvriers auxiliaires sont licenciés ou réintégrés dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine dans les conditions prévues par le statut dont ils relèvent.

Avant leur affiliation, le service de médecine de prévention s'assure que les conditions d'aptitude qui avaient été reconnues lors de la visite médicale d'embauche sont toujours réunies. Dans le cas où les conditions ne sont plus réunies, ils sont licenciés pour inaptitude.

**Art. 26.** – Les intéressés qui n'obtiennent pas les habilitations requises par la réglementation en matière de sécurité ne peuvent être affiliés au régime précité et ne peuvent pas être maintenus dans leurs fonctions. Dans ce cas, ils sont soit licenciés sans préavis soit réintégrés dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine dans les conditions prévues par le statut dont ils relèvent, sauf s'ils peuvent être affectés sur un autre poste ouvert au recrutement, au sein du même organisme et de la même profession, lorsque celui-ci ne requiert aucune habilitation particulière.

Pour l'obtention des habilitations susmentionnées, la période d'auxiliariat peut être prolongée sans qu'elle puisse excéder deux ans.

**Art. 27.** – Dès leur affiliation, ils deviennent ouvriers réglementés et sont reclassés dans les échelons de salaire compte tenu des bonifications et majorations réglementaires leur revenant au titre de leurs services militaires et assimilés.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU RECRUTEMENT D'OUVRIERS DE PYROTECHNIE

**Art. 28.** – Les candidats retenus par la commission mentionnée à l'article 9 du présent arrêté en vue du recrutement d'ouvriers de pyrotechnie de groupe VI ne subissent les épreuves de l'essai professionnel d'embauche prévues au chapitre III du titre III que s'ils détiennent la formation reconnue comme qualifiante pour l'accès au groupe VI.

Les candidats présélectionnés par la commission visée à l'article 9 qui ne détiennent pas la formation qualifiante subissent des épreuves de sélection déterminées par un jury dont la composition est celle de l'article 17 du présent arrêté. Ces épreuves comprennent obligatoirement un entretien avec le jury visant à apprécier la personnalité, les aptitudes ainsi que la motivation du candidat.

**Art. 29.** – A l'issue de la présélection organisée dans les conditions définies aux articles 9 et 10 du présent arrêté, les candidats visés au premier alinéa de l'article 28 sont convoqués pour subir les épreuves de l'essai. La liste des candidats déclarés aptes au recrutement ainsi que, le cas échéant, la liste complémentaire, sont établies en application de l'article 20 du présent arrêté et sont soumises aux règles de publicité prévues par le même article. Les intéressés sont recrutés sur les postes vacants d'ouvriers de pyrotechnie de groupe VI selon leur ordre de classement.

**Art. 30.** – Lorsque le nombre de candidats ayant réussi l’essai professionnel d’embauche est inférieur au nombre de postes à pourvoir, il est fait appel aux candidats retenus par la commission de présélection qui ne détiennent pas la formation reconnue comme qualifiante pour l’accès au groupe VI. Ces derniers sont convoqués pour subir des épreuves de sélection, dans la limite du triple du nombre d’emplois restants à pourvoir.

Pour être recrutés, les candidats doivent avoir obtenu à l’issue de l’ensemble des épreuves de sélection une note moyenne au moins égale à 10 sur 20.

A l’issue des épreuves de sélection, le jury établit, dans les mêmes conditions que celles fixées à l’article 20 du présent arrêté, la liste des candidats aptes au recrutement et, le cas échéant, une liste complémentaire.

Les candidats retenus en application du présent article 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 régime des pensions défini par le décret du 5 octobre 2004 susvisé. 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 lorsqu’elle est suivie avec succès. En cas d’échec à l’issue du redoublement, l’ouvrier est licencié ou réintégré dans son corps, cadre d’emplois ou emploi d’origine dans les conditions prévues par le statut dont il relève.

## TITRE V

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

**Art. 31.** – Les dispositions du présent arrêté sont applicables dès la campagne de recrutement de l’année 2017.

Par dérogation à l’article 4 du présent arrêté, pour l’année 2017, l’arrêté déterminant le nombre d’emplois à pourvoir est fixé en début d’année.

**Art. 32.** – Les candidats ayant été déclarés admis à un essai professionnel d’embauche depuis moins de deux ans à compter de l’entrée en vigueur du présent arrêté sont recrutés en priorité avant l’organisation d’un nouvel essai d’embauche en application des présentes dispositions.

**Art. 33.** – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 décembre 2016.

JEAN-YVES LE DRIAN



## ANNEXE

**FORMULAIRE D'INSCRIPTION AU RECRUTEMENT D'OUVRIERS DE L'ETAT  
DU MINISTERE DE LA DEFENSE****RENSEIGNEMENTS OBLIGATOIRES****IDENTIFICATION :**M.  Mme 

Nom de naissance: \_\_\_\_\_

Nom d'usage ou d'épouse : \_\_\_\_\_

Prénom(s) : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_

Nationalité française : oui  en cours d'acquisition  ressortissant de l'Union européenne ou d'un  
Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen 

Pays : \_\_\_\_\_

Situation professionnelle : \_\_\_\_\_

Origine professionnelle (*employeur actuel*) : \_\_\_\_\_

Si vous êtes employé(e) au ministère de la défense indiquez votre gestionnaire RH : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ADRESSE**

Résidence, bâtiment : \_\_\_\_\_

N° : \_\_\_\_\_

Rue : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

Commune de résidence : \_\_\_\_\_

**COORDONNEES :**

Téléphone fixe : \_\_\_\_\_

Téléphone portable : \_\_\_\_\_

Adresse mail : \_\_\_\_\_

**DIPLOMES DETENUS :**

Diplôme le plus élevé : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU RECRUTEMENT :**

Profession postulée : \_\_\_\_\_

Organisme (établissement) organisateur du recrutement : \_\_\_\_\_

Organisme recruteur (*si différent lorsque les opérations de recrutement sont mutualisées*) : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Candidature au titre des emplois à pourvoir réservée aux candidats en dernière année de formation dans le  
cadre d'un contrat d'apprentissage conclu dans le secteur public ou privé :oui  non

**PARTIE A REMPLIR PAR LES CANDIDATS HANDICAPES :**

Possédez-vous un document d'éligibilité vous permettant de bénéficier d'un aménagement d'épreuve ?  
oui  non

**Type d'aménagement :**

Accessibilité des locaux

Epreuve sur poste informatique adapté (la réalisation d'une épreuve sur un poste informatique adapté ne peut pas être doublée de l'assistance d'une secrétaire)

Bloc-notes braille  Sujet en braille  Sujet agrandi  Assistance d'une secrétaire

Tiers temps  Interprète pour l'oral

SERVICE NATIONAL	<p><b>- Pour les hommes nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1979 :</b></p> <p>Non appelé <input type="checkbox"/> Sursitaire <input type="checkbox"/> Dispensé <input type="checkbox"/> Réformé <input type="checkbox"/> Exempté <input type="checkbox"/> Libéré <input type="checkbox"/></p> <p>Service national accompli du : _____ au _____</p>
	<p><b>- Pour les hommes nés en 1979 :</b></p> <p>Avez-vous satisfait à l'obligation de recensement ?</p> <p style="text-align: center;">OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>
	<p><b>- Pour les hommes nés après le 31/12/79 et les femmes nées à partir du 01/01/83 :</b></p> <p>Avez-vous satisfait à l'obligation de recensement ?</p> <p style="text-align: center;">OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>
	<p>Avez-vous satisfait à l'obligation de participation à la journée défense et citoyenneté (ex journée d'appel et de préparation à la défense) ?</p> <p style="text-align: center;">OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/></p>

Je soussigné(e) (NOM, prénoms) : \_\_\_\_\_

certifie sur l'honneur :

- posséder la nationalité française ou être ressortissant(e) de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen et pouvoir en justifier au plus tard à la date de la première épreuve ;

- l'exactitude des renseignements figurant dans le formulaire d'inscription et avoir été averti(e) que toute déclaration reconnue inexacte au moment de la réception des pièces justificatives entraîne la perte du bénéfice du recrutement; qu'en outre, j'encours des sanctions pénales telles que prévues aux articles 441-1 et 441-6 du code pénal. A défaut de réponse au formulaire d'inscription, la prise en compte par l'organisme recruteur ne pourra être effectuée ;

- avoir été informé(e) que les données mentionnées sur le formulaire d'inscription peuvent faire l'objet d'une saisie informatique et d'un traitement automatisé d'informations nominatives. Ce traitement a été déclaré à la commission nationale de l'informatique et des libertés, conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Le droit d'accès et de rectification prévu aux articles 34 et suivants de la loi précitée s'exerce auprès de la sous-direction de la gestion du personnel civil, 16 bis, avenue Prieur-de-la-Côte-d'Or, CS 40300, 94114 Arcueil Cedex.

A \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Date et signature obligatoires du candidat précédées  
de la mention manuscrite « lu et approuvé »

