

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *sous-direction des relations sociales, des statuts et des filières.*

INSTRUCTION N° 311293/DEF/SGA/DRH-MD relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du ministère de la défense.

Du 3 août 2007

NOR D E F P 0 7 5 1 8 3 0 J

Pièce(s) Jointe(s) :

Quatre annexes.

Texte abrogé :

Instruction générale n° 47676/DN/DPC/CRG du 30 mars 1973 (BOC/SC, p. 550 ; BOEM 111.2.1.2, 355-0.1.4) et ses modificatifs des 25 septembre 1974 (BOC p. 2413), 21 avril 1975 (BOC p. 1569), 01 octobre 1975 (BOC p. 3561), 28 novembre 1975 (BOC p. 4507), 17 août 1976 (BOC p. 2674), 10 juillet 1978 (BOC p. 3307), 15 novembre 1978 (BOCp. 5006), 18 novembre 1980 (BOC p. 4125), 02 décembre 1980 (BOC p. 4356), 20 janvier 1983 (BOC p. 336), 18 janvier 1989 (BOC p. 501), 23 juillet 1990 (BOC p. 2589), 24 juin 1992 (BOC 1992 p. 2236), 23 mars 1993 (BOC p. 4964), 06 mars 1995 (BOC p. 2710) et 04 mars 1999 (BOC p. 2248).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 355-0.1.4.

Référence de publication : BOC N°27 du 9 novembre 2007, texte 2.

Préambule.

Les ouvriers de l'État sont répartis en seize branches professionnelles et exercent des professions répertoriées dans une nomenclature des professions ouvrières qui recense les niveaux de qualification exigés pour chaque groupe de rémunération.

Ils sont classés dans les groupes de rémunération suivants : groupe IVN, groupe V, groupe VI, groupe VII, hors groupe (HG), hors catégorie A (HCA), hors catégorie B (HCB), hors catégorie C (HCC). Chaque groupe comprend 8 échelons. Ils peuvent également être classés dans des groupes de rémunération spécifiques aux chefs d'équipes.

Les ouvriers de l'État classés dans l'une des professions graphiques répertoriées dans l'instruction n° 442bis du 9 mai 1995 (BOC, p.3231 ; BOEM 355-1*) modifiée relative à la nomenclature des professions graphiques sont classés dans les groupes de rémunération suivants : groupe P1, groupe P2, groupe P3, groupe P3bis, groupe E, groupe E+4 et groupe E+8.

L'avancement des ouvriers de l'État s'effectue dans un cadre financier déterminé, qui prend en compte les besoins de l'employeur et se fonde sur les principes suivants :

- une équité de traitement quelle que soit leur affectation ;
- l'information sur des perspectives de promotion au niveau des établissements ;

- la prise en compte du mérite et de l'ensemble de leurs qualifications fondées sur l'acquisition des compétences et l'élargissement des aptitudes au cours de leur parcours professionnel.

Un plan d'action de l'établissement en matière d'avancement sera élaboré après un dialogue mené avec les représentants des syndicats représentatifs de l'établissement ou dans le cas d'une commission propre à l'établissement, les membres de la commission d'avancement.

1. OBJET.

La présente instruction a pour objet de définir les modalités d'avancement des ouvriers de l'État qui s'articulent autour des trois axes suivants :

- le calcul des volumes d'avancements ;
- le mode d'avancement de groupe et d'échelon ;
- le renforcement du dialogue social par le biais notamment d'élections d'une partie des représentants du personnel siégeant au sein des commissions d'avancement.

2. CHAMP D'APPLICATION.

Cette instruction est applicable à tous les ouvriers mensualisés de la défense qu'ils soient réglementés ou non ainsi qu'aux ouvriers de l'État en fonction dans les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère de la défense et aux ouvriers de l'État mis à la disposition de l'entreprise nationale direction des constructions navales (DCNS) ou de ses filiales sous réserve d'adaptations précisées dans le corps du texte.

Sauf dispositions particulières prévues par des textes spécifiques, la présente instruction est applicable aux chefs d'équipes et aux techniciens à statut ouvrier, ainsi qu'éventuellement aux ouvriers non mensualisés.

Dans l'hypothèse où un directeur d'établissement assure intégralement la gestion d'ouvriers en fonctions dans d'autres établissements, il exerce à leur égard toutes les prérogatives dévolues par la présente instruction aux directeurs d'établissements sauf celles faisant l'objet d'une délégation de pouvoir en application du décret n° 2000-1048 du 24 octobre 2000 (BOC, p.4676 ; BOEM 110*) par lequel les autorités délégataires assurent notamment la gestion des ouvriers de l'État, y compris pour les agents en fonction dans les organismes interarmées.

1. ACTIONS PRÉALABLES AUX TRAVAUX D'AVANCEMENT DE GROUPE.

Le nombre d'ouvriers de l'État pouvant être promu au groupe supérieur est déterminé à partir d'un taux d'avancement appliqué à l'ensemble des ouvriers de l'État du ministère de la défense remplissant les conditions pour bénéficier de cet avancement de groupe et dénommés conditionnants. L'effectif des conditionnants s'apprécie au 31 décembre de l'année (année N-1) précédant celle au titre de laquelle sont prononcés les avancements (année N).

1.1. Principes régissant la détermination du volume d'avancements.

1.1.1. Définition des taux d'avancement.

Le ministère de la défense présente chaque année au cours du dernier trimestre de l'année N-1, aux partenaires sociaux, dans le cadre d'une réunion spécifique, et en liaison avec les autorités désignées en annexe I, les éléments statistiques servant à déterminer le volume d'avancements par groupe prévus au titre de l'année N.

Un arrêté ministériel fixe pour la durée qu'il détermine, les taux d'avancement de groupe des ouvriers de l'État non chefs d'équipes et des ouvriers de l'État chefs d'équipe.

1.1.2. Conditionnants.

Les ouvriers de l'État qui remplissent au 31 décembre de l'année N-1 l'une des conditions suivantes, entrent dans la détermination de l'assiette des conditionnants :

- un an d'ancienneté minimum dans leur groupe d'appartenance pour un avancement par essai professionnel complet ;
- les conditions définies au point 2.2.2. pour un avancement au choix ;
- les conditions définies par la nomenclature des professions ouvrières pour un avancement par formation qualifiante.

Toutefois, un ouvrier pouvant prétendre à l'avancement au titre de plusieurs dispositifs ne sera compté comme conditionnant qu'une fois.

Les conditionnants à un avancement au regard des dispositions de l'instruction relative au programme d'accompagnement social des restructurations (1) sont comptabilisés au même titre que les autres conditionnants et entrent dans les effectifs pour la détermination de l'assiette.

1.1.3. Rôle des différents intervenants dans la répartition des avancements.

Les autorités désignées en annexe I déterminent et répartissent le volume d'avancements auprès des organismes d'emploi de 2e niveau (2) ou directement auprès des organismes d'emploi de 1er niveau (3). Ce calcul s'établit à partir de l'effectif global des conditionnants dont les organismes d'emploi assurent la gestion (4).

Les organismes d'emploi de 2e niveau répartissent par organisme d'emploi de 1er niveau (établissements) l'enveloppe des avancements qui leur a été attribuée par leur autorité supérieure.

Les organismes d'emploi de 1er niveau mettent en œuvre les avancements qui leur ont été octroyés.

S'agissant de l'entreprise nationale DCNS et de ses filiales ainsi que des établissements publics administratifs, l'application du taux d'avancement est considérée comme une indication de calcul du volume d'avancements à répartir sauf dispositions particulières prévues par des textes spécifiques.

1.1.4. Spécificité de la nomination en qualité de chef d'équipe.

La nomination en qualité de chef d'équipe relève du domaine de la gestion des emplois et non d'un processus d'avancement.

De ce fait, les règles d'application du taux d'avancement fixées ci-dessus pour déterminer le volume d'avancements à répartir ne sont pas applicables aux nominations initiales en qualité de chef d'équipe. Pour toute nomination de chef d'équipe qui s'effectue donc hors volume d'avancements octroyé aux organismes d'emploi de 1er niveau, il appartient à l'autorité centrale d'emploi chargée de répartir les avancements ou le cas échéant, au gestionnaire des ressources humaines relevant des autorités désignées en annexe 1 de décider, sur proposition du directeur d'organisme ou du chef d'établissement, et au regard de ses besoins clairement identifiés (5), de l'opportunité de procéder à ce type de nomination.

1.2. Procédure de calcul des volumes d'avancements.

1.2.1. Recensement des conditionnants.

Pour préparer le travail de détermination du nombre d'avancements à octroyer, les autorités désignées en annexe 1, recensent avant la fin du mois de septembre de l'année N-1 les ouvriers de l'État conditionnants de tous les organismes placés sous leur autorité ou dont elles gèrent la population.

L'assiette ainsi déterminée, à partir des agents physiques en position d'activité, par groupe de rémunération

constitue la population de leurs conditionnants au 31 décembre de cette même année.

De manière générale, les ouvriers mutés dans le courant de l'année N-1 ne doivent pas être pénalisés au regard de leur potentiel d'avancement. Il importe donc que la mutation d'un ouvrier conditionnant une fois le recensement effectué, implique l'obligation pour l'établissement de départ et pour l'établissement d'arrivée d'en informer l'autorité figurant en annexe I dont il relève (a fortiori dans le cas d'un changement d'armée ou de service) de façon à ce que celle(s)-ci modifie(nt) l'assiette qu'elle(s) utilisera(ont) pour appliquer le taux d'avancement.

Les autorités d'emploi font parvenir à la direction des ressources humaines du ministère de la défense le recensement de leurs conditionnants ainsi établi avant le 15 octobre de l'année N-1, afin de lui permettre de préparer la rencontre annuelle avec les partenaires sociaux telle qu'elle est programmée au point 1.1.1.

Cas de réorganisations ou de changements de rattachements administratifs.

Dans le cas du changement de rattachement à une autorité d'emploi citée en annexe 1 d'ouvriers de l'État résultant d'une réorganisation, d'une restructuration ou d'une création d'un nouveau service, l'opération de recensement des conditionnants doit prendre en compte les données futures. Il convient dans ce cas d'isoler dans l'assiette des conditionnants, les ouvriers de l'État qui feront l'objet l'année N d'un nouveau rattachement et de transmettre à la future autorité d'emploi dont relèveront ces agents l'assiette des conditionnants concernée.

1.2.2. Application du taux d'avancements par les autorités de l'annexe I.

Les autorités visées en annexe I déterminent le volume d'avancements en appliquant le taux défini par arrêté ministériel à l'assiette des ouvriers conditionnants qu'elles ont été chargées de recenser. Cette opération donnant un résultat décimal par groupe est arrondie à l'entier supérieur.

L'autorité figurant en annexe I devra s'employer à respecter une certaine cohérence entre l'application stricte du taux sur l'assiette des conditionnants des organismes d'emploi de 2e niveau qui lui sont subordonnés et le volume d'avancements qu'il octroiera.

1.2.3. Travaux de répartition des organismes d'emploi de 2e niveau.

Les autorités figurant en annexe I transmettent dans le courant du mois de janvier de l'année N à chaque organisme d'emploi de 2e niveau (ou éventuellement à l'organisme d'emploi de 1er niveau directement), la notification du volume d'avancements qu'il devra répartir entre les organismes d'emploi de 1er niveau ou établissements. La répartition doit être effectuée en cohérence avec les assiettes de conditionnants de chaque organisme d'emploi de 1er niveau.

1.2.4. Modes de calcul particuliers.

Pour les autorités définies en annexe I chargées du calcul du volume des avancements pour de très petits effectifs, la règle de détermination des avancements est la suivante : lorsque le nombre d'avancements de groupe calculé en application du point 1.2.2. n'est pas un entier, la décimale est ajoutée au nombre calculé au titre de l'année N+1 . Toutefois, lorsque l'application des dispositions qui précèdent ne permet pas de prononcer d'avancement de groupe deux années consécutives, un avancement doit être prononcé la troisième année soit l'année N+2. Dans ce cas, le cumul des décimales n'est pas reporté l'année suivante.

1.3. L'instauration d'un dialogue dans le cadre de l'avancement.

Dans le cadre de leurs attributions en matière de ressources humaines, les autorités de l'annexe 1, en application de l'instruction relative à l'organisation et aux processus de la fonction ressources humaines (RH) en régime LOLF (6), déterminent annuellement en complément de leur travail de répartition des volumes d'avancement, la politique de gestion de l'avancement des ouvriers de l'État à mettre en œuvre par les chefs d'établissements relevant de leur autorité.

Par ailleurs, les principes définis par la charte du dialogue social notamment s'agissant de l'information des partenaires sociaux à tous les niveaux de l'organisation doivent être mis en place, en particulier à l'égard des points suivants :

- la répartition des avancements ;
- le choix des professions ;
- le choix du mode d'avancement.

A cet effet, une pré-réunion doit être organisée par le chef d'établissement, avant la réunion de la commission d'avancement, avec les représentants syndicaux locaux ou dans le cas d'une commission propre à l'établissement, avec les représentants du personnel aux commissions d'avancement pour leur présenter les professions qu'il envisage d'ouvrir à l'avancement et le mode d'avancement et ainsi recueillir un premier avis des partenaires sociaux.

2. MODALITÉS TECHNIQUES DE L'AVANCEMENT.

2.1. Services pris en compte au titre de l'ancienneté.

Les services pris en compte pour déterminer l'avancement des ouvriers sont les suivants :

2.1.1. Services civils.

Les services effectifs accomplis en qualité d'ouvrier de l'État, y compris dans une autre administration. Dans le cas d'interruption de services, sont pris en compte les services effectués avant l'interruption sous réserve que la rupture du lien avec l'administration 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, d'adoption et de paternité, dans la limite d'une durée égale à celle prévue par la législation sur les assurances sociales ;
- les absences pour maladie comportant attribution du salaire ou du demi-salaire au titre du décret n° 72-154 du 24 février 1972 (BOC/SC, p.305; BOEM 355-0*) (articles 2 et 3) modifié à l'exclusion de la période ouvrant droit à l'autorisation spéciale d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 2 du décret ;
- 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 l'instruction n° 1215 DEF/SGA du 25 novembre 1994 (BOC, 1995, p.73; BOEM 355-0*) modifié à l'exclusion des congés sans salaire au-delà du 31e jour ;
- les congés pour formation syndicale.

Le temps passé en position de congé sans salaire avec maintien sur les contrôles faisant suite aux congés statutaires de maladie, ainsi que les absences illégales ne sont pas pris en compte pour l'ancienneté. Sont également exclus les services effectués en qualité d'auxiliaire de l'administration, de fonctionnaire, de vacataire et d'agent sur contrat.

2.1.2. Services militaires.

Les services militaires pris en compte dans la détermination de l'ancienneté en qualité d'ouvrier de l'État sont les suivants :

- service national militaire ou assimilé, effectivement accompli;
- services accomplis en tant qu'engagé volontaire ayant devancé l'appel ou temps de service accompli en tant que rappelé ou maintenu sous les drapeaux .

2.2. Avancement de groupe.

Principes généraux :

Les avancements de groupe peuvent être prononcés, après réussite à un essai professionnel, après suivi avec succès d'une formation qualifiante ou par la voie du choix. La détermination de ces modes d'avancement est fixée par le chef d'établissement après avis de la commission d'avancement sous réserve des dispositions ci-après et dans le respect des conditions particulières définies par l'instruction n° 154/DEF/SGA du 20 février 1995 (mention au BOC, p.1347 ; BOEM 355-1) modifiée relative à la nomenclature des professions ouvrières.

Ils sont également prononcés à l'ancienneté selon les conditions définies au point 2.2.3. et dans ce cas, ils n'entrent pas dans le cadre de l'application du taux annuel d'avancement.

Cas particuliers :

L'avancement au niveau hors groupe est prononcé par la voie du choix, sauf cas particulier propre à certaines professions et mentionné sur la fiche professionnelle correspondante.

L'accès aux groupes HCA, HCB et HCC n'est possible que par essai professionnel.

L'avancement des ouvriers de l'État chefs d'équipe s'effectue (7) par la voie du choix sauf dans les professions ou les groupes pour lesquelles l'essai est obligatoire.

L'avancement au groupe V des ouvriers polyvalents de service et / ou de maintenance du groupe IV N s'effectue dans leur profession uniquement par la voie du choix ou par ancienneté tel qu'il est défini au point 2.2.3.

Les ouvriers polyvalents de service et / ou de maintenance peuvent accéder au groupe V d'une autre profession après réussite d'un essai complet de changement de profession.

2.2.1. Avancement de groupe à l'essai ou par formation qualifiante.

L'obtention d'une note moyenne de 12/20 au minimum à l'essai professionnel ou à la formation qualifiante, est nécessaire pour obtenir un avancement de groupe dans le volume des droits à l'avancement accordés à l'établissement. Une majoration de note de 15 p. cent est attribuée dans le cas d'un passage d'un essai complet. Dans le cas du passage d'un essai simplifié, une majoration de 5 ou 10 p. cent est attribuée pour une certaine ancienneté dans le groupe. Les quantum de majoration sont fixés selon les modalités du point 2.2.1.3.1. Ces majorations permettent de déterminer le nombre d'échelons d'affûtage afférents dont peuvent bénéficier les lauréats. Les deux types de majorations ne sont pas cumulables.

2.2.1.1. Avancement de groupe par essai professionnel.

2.2.1.1.1. Choix de la profession ouverte à l'essai.

Dans le cadre du dialogue décrit au point 1.3., le chef d'établissement consulte les représentants des syndicats représentatifs de son établissement ou dans le cas d'une commission propre à l'établissement, les membres de la commission d'avancement avant de définir dans quelle profession et éventuellement dans quel domaine technique, l'essai professionnel sera ouvert.

En fonction du volume d'avancements dont il dispose, octroyés par l'autorité dont il relève et en prenant en compte les besoins liés à la mission de son organisme, le directeur d'établissement communique au sein de son établissement par note de service ou par voie d'affichage une fois l'an, le nombre de postes à pourvoir par essai professionnel par groupe de salaire, en précisant les professions et domaines techniques concernés. S'il y a lieu, il informe les autres établissements de la place. La communication de ces futurs essais professionnels peut être complétée par une information par messagerie électronique. Un délai minimum de deux semaines doit être laissé aux postulants pour présenter leur candidature entre la date de communication des postes à pourvoir et celle de la clôture des candidatures.

2.2.1.1.2. Conditions à réunir pour se présenter à un essai professionnel.

Les candidats à un avancement dans un groupe déterminé et dans une profession donnée doivent réunir les conditions suivantes qui sont appréciées au 1er 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 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.

2.2.1.1.3. Essai de changement de profession à groupe immédiatement supérieur.

Dans le cas où un ouvrier est candidat à un essai de changement de profession à groupe immédiatement supérieur, une durée de pratique professionnelle de deux années est exigée dans le niveau de qualification inférieur de la profession considérée (et éventuellement dans le domaine technique si la profession en comporte).

2.2.1.1.4. Professions dont le 1er groupe de rémunération est le groupe VI.

Les ouvriers polyvalents de service et / ou de maintenance du groupe IVN pourront postuler à un changement de profession directement au groupe VI dans celles qui débutent à ce groupe sous réserve de justifier des conditions particulières requises.

2.2.1.1.5. Dépôt de candidatures.

Les ouvriers présentent leur candidature, par la voie hiérarchique, auprès de leur chef de service (ou de leur directeur d'établissement si l'essai est ouvert dans un autre organisme que celui où ils sont en fonction).

Ils précisent obligatoirement si ils sont candidats à un essai professionnel complet ou simplifié (éventuellement, ils peuvent candidater aux deux types d'essais s'ils réunissent les conditions requises).

Le chef de service ou le directeur d'établissement donne son avis compte tenu de la qualité du travail du demandeur, éventuellement de sa notation dans les services où elle est pratiquée ou de sa situation professionnelle particulière.

Il appartient au chef de service, avant de transmettre la candidature de l'intéressé au chef d'établissement, de vérifier qu'il réunit les conditions particulières exigées pour l'accès à certains groupes de certaines professions par les fiches correspondantes de la nomenclature des professions ouvrières.

2.2.1.1.6. Établissement de la liste des candidats.

En possession de toutes les demandes et de tous les avis, le directeur de l'établissement dans lequel les postes à l'avancement sont à pourvoir, établit pour chaque groupe et pour chaque profession concernés, la liste des

candidats admis à présenter l'essai professionnel et la soumet à l'avis de la commission d'avancement. La liste est accompagnée de celle des candidats non retenus pour présenter l'essai professionnel. Le directeur précise quel type d'essai il envisage d'organiser.

Dans le cas où l'établissement dépend d'une commission d'avancement de groupement, le directeur d'établissement envoie les listes des candidatures retenues et non retenues au président de la commission d'avancement concernée avant la réunion de la commission d'avancement. Il précise la nature de la candidature (pour essai complet ou pour essai simplifié) sur chaque liste de façon à informer la commission d'avancement sur le type d'essai envisagé.

Le directeur d'établissement examine d'abord les candidatures présentées par les ouvriers de l'établissement, puis celles des ouvriers appartenant à des établissements rattachés à la même commission d'avancement s'il existe une commission commune. Il examine enfin les candidatures des ouvriers en fonction dans les établissements implantés sur la même place qui ont été informés de l'organisation d'essais professionnels.

Néanmoins, lorsqu'il est prévu dans un établissement un essai professionnel d'avancement de groupe mais que le volume des effectifs autorisés de l'établissement est déjà atteint, l'essai ne peut être ouvert qu'aux ouvriers en fonction dans cet établissement.

Pour un seul avancement à pourvoir au titre d'un groupe et d'une profession déterminée, le nombre de candidats doit être égal à trois. En cas d'impossibilité ce nombre peut être réduit à deux, voire à un seul candidat.

Si plusieurs avancements sont à pourvoir dans le même groupe et dans la même profession, le nombre de candidats ne peut être supérieur au double des avancements à prononcer. Ainsi, si deux postes sont ouverts dans la même profession et le même groupe, le nombre de candidats doit être au plus égal à quatre personnes.

2.2.1.1.7. Organisation des essais professionnels.

Après avis de la commission d'avancement, le directeur d'établissement décide du type d'essai à organiser (complet ou simplifié). Pour un avancement dans un groupe donné pour une profession donnée, il ne peut être organisé qu'un seul type d'essai.

Les essais professionnels sont, en principe, organisés par l'établissement où l'avancement de groupe est à pourvoir.

Cependant, ils peuvent être organisés dans un autre établissement dans trois hypothèses :

- lorsque l'établissement où le poste est à pourvoir dispose d'un effectif très faible ;
- lorsque l'établissement où le poste est à pourvoir ne dispose pas des installations et équipements nécessaires pour organiser les épreuves de l'essai professionnel ;
- lorsqu'il est impossible de constituer un jury d'essais.

Les établissements rattachés à une même commission d'avancement, surtout lorsqu'ils ont un faible effectif d'ouvriers, peuvent être regroupés pour l'appel à l'essai et pour l'organisation de celui-ci.

Les essais professionnels sont obligatoirement organisés dans les trois mois qui suivent la réunion de la commission d'avancement, soit au plus tard à la fin du deuxième trimestre ou dans le courant du troisième trimestre de l'année de l'avancement. En cas de besoin, il est préconisé de faire appel à l'antenne d'assistance aux essais professionnels placée auprès de chacune des autorités énumérées ci-dessous pour faciliter l'organisation de ces essais et en raccourcir au maximum les délais d'organisation (cf point 3.2.5.).

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, l'essai qui

doit être organisé est un essai complet (cf: instruction du 20 février 1995 précitée).

2.2.1.1.8. Validité de l'essai.

Les candidats ayant obtenu au moins la note moyenne de 12/20 (avant majoration en cas d'essai complet ou d'essai simplifié cf point 2.2.1.3.1.), 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 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 2.2.1.3.) dès qu'un avancement sera ouvert au sein de l'établissement considéré.

La liste actualisée des ouvriers se trouvant sur la liste d'attente de l'organisme devra être remise aux membres de la commission d'avancement avant chaque réunion de celle-ci. Dans le cas d'une commission de groupement, les membres devront avoir connaissance des différentes listes d'attente des établissements rattachés.

Enfin, l'essai n'est valable que pour l'établissement au titre duquel il a été organisé. Si un candidat a passé un essai dans un établissement différent de son établissement d'emploi, la validité de cet essai n'est pas applicable pour l'établissement d'emploi sauf dans le cas décrit ci-dessous. Toutefois, lorsqu'un ouvrier inscrit sur une liste d'attente est muté en raison de la restructuration de son établissement, il conserve le bénéfice de l'essai au titre de sa nouvelle affectation dans les mêmes conditions de validité.

Pendant la durée de validité de l'essai, les ouvriers conservent, le cas échéant, le bénéfice des échelons d'affûtage prévus au point 2.2.1.3.2., qui servira à déterminer le classement lors de la promotion au groupe supérieur à l'essai.

2.2.1.1.9. Cas des commissions communes à plusieurs établissements.

Dans le cas d'établissements ayant une commission d'avancement commune, lorsque dans l'un d'entre eux est ouvert un avancement qui ne peut être obtenu par un des ouvriers de l'établissement parce qu'aucun n'est titulaire de l'essai correspondant ou susceptible d'être promu au choix, le poste peut être proposé à un autre ouvrier en fonction dans un des établissements relevant de la même commission voire de la place. Toutefois, trois conditions doivent être remplies :

- l'établissement demandeur doit disposer d'emploi(s) en organisation non encore satisfait(s) ;
- l'ouvrier intéressé doit être inscrit sur la liste d'attente de l'établissement ayant ouvert l'essai ;
- l'ouvrier doit accepter sa mutation dans l'établissement présentant l'offre d'avancement.

Le refus de cette mutation dans les conditions précitées n'entraîne pas la perte du bénéfice de l'essai.

Par ailleurs, lorsqu'un ouvrier a présenté un essai au titre d'un établissement autre que celui qui l'emploie à la suite duquel il est inscrit sur une liste d'attente, si un poste correspondant au groupe et à la profession de cet essai est ouvert dans son établissement d'emploi, répondant à des besoins de l'institution en termes de métiers et qu'aucun ouvrier de celui-ci n'est inscrit sur une liste d'attente suite à un essai de même nature, le poste lui est attribué.

2.2.1.2. Avancement de groupe par formation qualifiante.

Le suivi avec succès d'une formation qualifiante dispense du passage de l'essai professionnel. Les formations qualifiantes reconnues comme équivalentes à l'essai complet (avec majoration de note de 15 p. cent sont répertoriées par la circulaire n° 300245 du 2 février 1999 (BOC, p.2103 ; BOEM 341 et 355-1) modifiée relative aux formations qualifiantes des ouvriers de l'État.

Pour certaines professions et dans certains niveaux de qualification, le suivi avec succès de la formation qualifiante répertoriée sur la circulaire précitée est obligatoire pour pouvoir prétendre à un avancement de groupe dans le niveau considéré.

2.2.1.2.1. Procédure d'envoi en formation qualifiante.

L'autorisation délivrée par le directeur d'établissement pour suivre une formation qualifiante est toujours subordonnée à un besoin technique de qualification pour le service d'emploi. Elle ne peut être délivrée au seul motif de satisfaire les besoins de l'avancement.

Avant de décider d'inscrire un ouvrier de l'État à une formation qualifiante, le directeur d'établissement consulte la commission d'avancement sur l'opportunité de recourir à cette procédure d'avancement. Il réserve, l'année où s'achève la formation qualifiante, un avancement sur le volume d'avancements qui lui a été octroyé.

2.2.1.2.2. Appel à candidature.

Lorsque le directeur d'établissement a décidé de pourvoir à un avancement de groupe par la voie de la formation qualifiante, il procède à un appel à candidature dans les conditions identiques à celles définies pour l'appel à l'essai. Les conditions exigées des candidats à une formation qualifiante sont les mêmes que celles imposées aux candidats à l'essai professionnel complet.

Le nombre de candidats retenus pour suivre la formation qualifiante ne doit pas être supérieur au nombre d'avancements de groupes à pourvoir dans l'année de l'achèvement de la formation. A cet effet, les membres de la commission d'avancement doivent avoir l'assurance de la possibilité de nommer le candidat avant de l'envoyer en formation.

2.2.1.2.3. Avancement après formation qualifiante.

Les ouvriers de l'État ayant suivi avec succès une formation qualifiante sont nommés au groupe supérieur à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la fin de la formation. Il n'y a pas d'inscription sur liste d'attente.

La formation peut être notée au moyen d'un contrôle continu, un système d'unités de valeurs capitalisables ou un contrôle final. Dans tous les cas, le candidat ne sera admis par équivalence à l'essai complet que si la moyenne de la note globale est égale ou supérieure à 12/20.

2.2.1.3. Modalités de classement après un avancement de groupe à l'essai ou par formation qualifiante.

2.2.1.3.1. Notation de l'essai professionnel.

A l'issue d'un essai, les postes à pourvoir dans le groupe et la profession donnés sont attribués aux candidats ayant obtenu les notes moyennes les plus élevées, avant application des majorations éventuelles, sous réserve qu'elles aient été au moins égales à 12/20. Dans le même essai professionnel, il ne peut y avoir des candidats qui subissent les épreuves d'un essai complet et d'autres celles d'un essai simplifié.

Majoration de note après réussite à un essai complet ou formation qualifiante:

Les notes résultant de l'essai complet ou de la formation qualifiante, sont majorées de quinze pour cent pour les intéressés ayant obtenu une note moyenne égale ou supérieure à 12/20.

Dans le cas d'un essai professionnel complet réalisé pour un changement de profession à groupe égal, le même principe de majoration de la note d'essai est appliqué.

En fonction de la note obtenue à cet essai professionnel, l'ouvrier de l'État peut bénéficier d'échelons d'affûtage déterminés selon les modalités présentées dans le tableau ci-dessous.

Majoration de note après réussite à un essai simplifié.

Le classement des candidats à l'essai simplifié s'effectue par ordre décroissant avant application de toute majoration.

Après le classement, la note de l'essai simplifié est majorée de cinq pour cent si les intéressés, ayant obtenu au moins la note de 12/20 détiennent, au 1er janvier de l'année de l'avancement, une ancienneté dans le groupe inférieur au moins égale à dix ans et de 10 p. cent si cette ancienneté est au moins égale à quinze ans.

Classement des ex æquo.

Dans le cas où deux ouvriers de l'État 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'État 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'État sont identiques.

2.2.1.3.2. Échelons d'affûtage.

En fonction de la note obtenue à l'essai professionnel, majoration éventuelle comprise, (d'avancement de groupe ou de changement de profession) ou à la formation qualifiante, l'attribution des échelons d'affûtage s'effectue dans les conditions suivantes :

Note obtenue sur 20 (après majoration de 15 p. cent dans le cas d'un essai complet ou formation qualifiante ou majoration de 5 ou 10 p. cent pour ancienneté).	Nombre d'échelons d'affûtage.
- de 12 points inclus à 14 points exclus	0
- de 14 points inclus à 16 points exclus	1
- de 16 points inclus à 18 points exclus	2
- de 18 points inclus à 20 points	3

Les échelons d'affûtage sont attribués à la date de nomination au groupe supérieur. Pendant la durée de validité de l'essai, les ouvriers conservent, le bénéfice des échelons d'affûtage définis ci-dessus, qui serviront à déterminer le classement lors de la promotion dans le groupe supérieur .

L'attribution des échelons d'affûtage ne concerne pas les essais professionnels de recrutement.

2.2.1.3.3. Classement dans le groupe supérieur.

Le classement dans le groupe supérieur intervient après avancement de groupe par essai ou formation qualifiante, à l'échelon déterminé en prenant en considération :

- les services civils et militaires énumérés au point 2.1. ;
- les échelons d'affûtage obtenus à l'essai.

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.

2.2.2. Avancement de groupe au choix.

2.2.2.1. Choix de la profession ouverte.

L'avancement de groupe au choix ne peut s'effectuer qu'au sein d'une profession donnée et dans les groupes de salaire correspondant aux niveaux existants dans cette profession telle qu'elle est définie par la nomenclature des professions ouvrières.

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

Le chef d'établissement consulte au préalable les représentants des syndicats représentatifs de son établissement ou dans le cas d'une commission propre à l'établissement, les membres de la commission d'avancement avant de définir dans quelles professions et éventuellement dans quels domaines techniques, l'avancement au choix sera prononcé (8).

A l'occasion d'une réunion de la commission d'avancement, le chef d'établissement fait connaître les motivations qui l'ont amené à ouvrir le groupe dans la profession considérée.

2.2.2.2. Modalités.

Les ouvriers de l'État peuvent être promus au choix dans le groupe supérieur, au sein de la même profession s'ils sont classés au 8^e échelon de leur groupe. Pour prétendre à l'avancement au choix aux groupes V, VI ou VII, les conditions d'âge suivantes doivent être réunies au 1^{er} janvier de l'année de l'avancement :

AVANCEMENT.	AGE MINIMUM REQUIS AU 1 ^{ER} JANVIER DE L'ANNÉE DE L'AVANCEMENT.
Au groupe V ou au P1.	35 ans
Au groupe VI ou au P2.	35 ans
Au groupe VII ou au P3.	40 ans pour les agents qui ont été recrutés à un groupe inférieur ou égal au groupe V. 35 ans pour les agents qui ont été directement recrutés au groupe VI.

2.2.2.3. Détermination des postes à pourvoir.

Le chef d'établissement, après consultation de la commission d'avancement détermine le nombre d'avancements ouverts par la voie du choix sans application d'un quota par rapport au nombre de droits à l'avancement qui lui ont été octroyés.

2.2.2.4. Classement dans le groupe supérieur.

Le classement dans le groupe supérieur s'effectue pour les ouvriers qui y accèdent par la voie du choix, à l'échelon comportant un salaire égal ou immédiatement supérieur à celui afférent au 8^e échelon du groupe dont ils proviennent majoré de la valeur d'un échelon.

Les ouvriers de l'État, lauréats au concours conduisant à l'attribution du titre « Un des meilleurs ouvriers de France » bénéficient d'un avancement au groupe supérieur dans leur profession avec l'attribution de trois échelons d'affûtage, au 1^{er} janvier de l'année d'obtention de cette distinction. Les modalités de classement

sont celles prévues au paragraphe ci-dessus. Cet avancement est réalisé en dehors du volume d'avancements attribué à l'organisme.

Les ouvriers ayant accédé au choix dans un groupe ne peuvent demander à passer l'essai de ce même groupe.

En revanche, les ouvriers peuvent refuser une promotion au choix s'ils préfèrent passer les épreuves de l'essai professionnel au groupe supérieur ou suivre une formation qualifiante. Néanmoins, après avoir refusé leur promotion, ils ne pourront s'en prévaloir lors de travaux d'avancement ultérieurs s'ils ne sont pas retenus prioritairement.

2.2.3. Avancement du groupe à l'ancienneté.

L'ouvrier peut accéder au groupe de rémunération supérieur au titre de l'ancienneté dans les conditions fixées ci-après.

2.2.3.1. Conditions.

Tous les ouvriers, appartenant aux groupes IVN, V ou P1, VI ou P2 et VII ou P3 inclus âgés de cinquante ans au minimum, réunissant vingt ans d'ancienneté dans leur groupe au 1er janvier de l'année au titre de laquelle sera accordé l'avancement, bénéficient 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. Cet avancement n'entre pas dans le cadre de l'application du taux annuel d'avancement.

2.2.3.2. Classement dans le groupe supérieur ou attribution d'une rémunération au groupe supérieur.

a) Professions dont le déroulement permet un avancement au regard de la nomenclature ouvrière.

Ces ouvriers 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.

Possibilité d'un avancement ultérieur : Dans la mesure où la nomenclature ouvrière le permet, les ouvriers ayant fait l'objet d'un avancement de groupe à l'ancienneté pourront donc éventuellement bénéficier ultérieurement d'un avancement au choix dans le groupe supérieur, au sein de la même profession s'ils sont âgés d'au moins cinquante-cinq ans au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'avancement est prononcé et s'ils sont au 8e échelon de leur groupe à la même date. Dans ce cas, ils avancent dans le volume des avancements octroyés à l'établissement au titre de l'année considérée.

b) Professions dont le déroulement ne permet pas un avancement au regard de la nomenclature ouvrière.

Les ouvriers exerçant des professions dont le déroulement de carrière ne prévoit pas d'accès aux groupes VI, VII ou hors-groupe restent classés dans leur groupe d'origine mais bénéficient de la rémunération afférente au groupe immédiatement supérieur à l'échelon détenu dans les mêmes conditions que les ouvriers qui avancent à l'ancienneté. Ils bénéficient dans cette rémunération au groupe supérieur d'un avancement d'échelons possible jusqu'au 8e échelon dans les conditions réglementaires.

2.2.3.3. Mesures transitoires.

Cas des ouvriers bénéficiant des dispositions particulières mises en place en faveur des ouvriers anciens dans le cadre de l'instruction n° 47676 du 30 mars 1973 à la date d'entrée en vigueur de la présente instruction : A titre transitoire, ils seront reclassés dans le groupe correspondant à leur rémunération à l'échelon de rémunération qu'ils détiennent à cette même date. Ils conservent leur ancienneté dans leur échelon de rémunération dans la limite de cinq ans. Ils pourront prétendre ensuite à un avancement d'échelon classique et de groupe dans les conditions rappelées ci-dessus.

Cas des chefs d'équipes de moins de cinquante ans qui ont été nommés avant l'entrée en vigueur de l'instruction du 5 juin 2001 (9) et ne peuvent bénéficier d'un avancement en application des dispositions de

cette instruction : à compter de l'entrée en vigueur de la présente instruction et pendant cinq années consécutives, le dispositif d'avancement à l'ancienneté leur est appliqué à titre transitoire. Ceux-ci devront présenter néanmoins vingt ans d'ancienneté dans le groupe de chef d'équipe pour pouvoir prétendre à cette mesure transitoire.

2.2.4. Cas des ouvriers issus d'établissements restructurés.

L'avancement des ouvriers de l'État issus des établissements restructurés s'effectue dans le cadre du volume d'avancements dans la mesure où ces derniers ont bien été recensés parmi les conditionnants (cf point 1.1.2.).

Chaque année, les commissions d'avancement examinent nécessairement la situation des ouvriers restructurés nouvellement accueillis à partir des éléments suivants :

- la profession exercée dans leur nouveau poste ;
- leur manière de servir ;
- l'ancienneté dans leur groupe d'appartenance.

La commission d'avancement émet un avis sur l'avancement des ouvriers de l'État issus d'établissements restructurés.

Le responsable d'établissement, après consultation de la commission d'avancement, rappelle si besoin est, pour la campagne d'avancement suivante, à l'organisme ou l'autorité d'emploi dont il relève, chargé de répartir les droits à l'avancement, les besoins particuliers qui pourraient avoir été identifiés à l'occasion de l'étude des dossiers.

2.3. Avancement d'échelon.

Le nombre d'échelons dans chaque groupe est fixé à huit. 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.

La durée de service dans chacun des échelons est fixée comme suit :

ÉCHELON.	DURÉE NÉCESSAIRE POUR UN AVANCEMENT D'ÉCHELON À L'ANCIENNETÉ.	DURÉE NÉCESSAIRE POUR UN AVANCEMENT D'ÉCHELON AU CHOIX.
1er échelon.	2 ans	1 an
2e échelon.	2 ans	1 an
3e échelon.	2 ans	1 an
4e échelon.	2 ans	1 an
5e échelon.	3 ans	2 ans
6e échelon.	3 ans	2 ans
7e échelon.	3 ans	2 ans
8e échelon.	-	-

Les services pris en compte pour déterminer l'ancienneté des ouvriers figurent dans le point 2.1. de la présente instruction.

Le taux d'avancement de groupe n'est pas applicable aux avancements d'échelon à l'ancienneté ou au choix.

2.3.1. Avancement d'échelon à l'ancienneté.

Jusqu'au passage du 4e au 5e échelon inclus, les ouvriers ont droit à un avancement d'échelon à l'expiration d'un délai de deux ans passés dans l'échelon inférieur, sans prolongation possible de cette durée.

Pour les trois 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.

La nomination a lieu au 1er jour du mois suivant la date à laquelle la condition d'ancienneté est réunie.

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

2.3.2. Avancement d'échelon au choix.

Jusqu'au passage du 4e au 5e 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. Ce minimum d'ancienneté dans l'échelon pour conditionner est requis au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est effectué un avancement au choix.

Le minimum d'avancements d'échelons au choix à octroyer chaque année est de vingt-deux pour cent de l'effectif d'ouvriers de l'État n'ayant pas atteint le dernier échelon, payés au 31 décembre précédant l'année au titre de laquelle est prononcé l'avancement. L'autorité figurant en annexe I peut décider d'accorder un pourcentage supérieur chaque année dans le cadre de sa directive de gestion (cf point 1.3.). Le directeur d'établissement fait afficher une fois l'an, le nombre d'avancements d'échelons au choix correspondant dans chaque groupe de rémunération au quota que l'autorité précitée a communiqué au titre de l'année concernée.

Le travail d'avancement d'échelons au choix est arrêté au 31 décembre de chaque année pour l'année suivante. Les listes des conditionnants à l'avancement d'échelon au choix devront donc comprendre tous les ouvriers mensualisés réunissant au 1er janvier de l'année concernée les conditions d'ancienneté exigées.

En cas de mobilité d'un ouvrier, l'établissement de départ devra signaler à l'établissement d'accueil que l'intéressé figure sur la liste des conditionnants pour un avancement d'échelon au choix. La commission d'avancement de l'établissement d'accueil devra en tenir compte en mettant à jour sa liste de conditionnants.

2.4. Dates de nomination.

Le tableau suivant fixe les dates de nomination en fonction du mode d'avancement :

TYPE D'AVANCEMENT.	MODE D'AVANCEMENT.	DATE DE NOMINATION.
De groupe.	Essai professionnel.	Nomination à la date de la commission d'avancement ou au 1er janvier de l'année N de l'avancement si la commission s'est réunie en fin d'année N-1.
De groupe.	Essai professionnel sur liste d'attente.	Nomination au 1er janvier de l'année N de l'avancement.
De groupe.	Formation qualifiante.	Nomination à compter du 1er jour du mois qui suit la fin de la formation.
De groupe.	Choix.	Nomination au 1er janvier de l'année N de l'avancement.
De groupe.	Ancienneté.	Nomination au 1er janvier de l'année N de l'avancement.
D'échelon.	Ancienneté.	Nomination au 1er jour du mois suivant la date à laquelle les ouvriers réunissent la condition d'ancienneté exigée.
D'échelon.	Choix.	Nomination au 1er janvier de l'année de l'avancement d'échelon.

Nouvelle nomination chef d'équipe.	Nomination au groupe correspondant à celui où il est classé en tant qu'ouvrier.	A la date de la commission d'avancement.
---	---	--

3. DIALOGUE SOCIAL ET AVANCEMENT.

3.1. Commission d'avancement.

Le présent chapitre précise les conditions de création, la composition, les attributions, ainsi que le mode de fonctionnement des commissions d'avancement.

3.1.1. Conditions de création des commissions d'avancement.

3.1.1.1. Commissions d'avancements propres à un établissement.

Une commission d'avancement peut être mise en place dans tout établissement employant au moins 75 ouvriers de l'État y compris les chefs d'équipes. Dans les établissements employant plus de 300 ouvriers, il pourra être constitué soit une commission unique, soit plusieurs commissions après consultation des organisations syndicales concernées. Les commissions d'avancement peuvent être mixtes (ouvriers de l'État non chefs d'équipes et chefs d'équipes) ou spécifiques à chaque catégorie d'ouvrier.

3.1.1.2. Notion de regroupements.

3.1.1.2.1. Regroupements d'établissements.

Les établissements employant moins de 75 ouvriers doivent se regrouper aux fins de constitution d'une commission d'avancement commune, soit avec un établissement atteignant cet effectif, soit entre eux. Les groupements de ce type sont décidés par les autorités figurant en annexe I ou leurs organismes d'emploi de 2e niveau. Les établissements regroupés ne doivent pas dépasser ensemble un effectif de 300 ouvriers y compris les chefs d'équipes.

Dans tous les cas, ces regroupements devront recueillir l'avis des organisations syndicales constituées dans les établissements qu'il est envisagé de regrouper au sein d'une même commission d'avancement. Cette consultation s'opère au cours d'une ou plusieurs réunions organisées à l'initiative de l'autorité compétente pour constituer le ou les groupements et elle est présidée(s) par cette autorité ou son représentant. Les représentants des chefs d'établissements concernés assistent à ces réunions. Un procès-verbal de la réunion de concertation est adressé à la direction des ressources humaines du ministère de la défense.

Les groupements d'établissements peuvent être modifiés à chaque renouvellement du mandat des commissions d'avancement. Toutefois, en cas de dissolution, de restructuration d'établissement ou de changement de rattachement administratif, l'autorité qui a procédé au regroupement peut décider de modifier celui-ci avant le terme du mandat des commissions d'avancement. Dans ce cas, elle procède à la dissolution de la commission d'avancement et à la mise en place d'une nouvelle commission constituée sur les bases du nouveau groupement. Elle prend ensuite les dispositions pour désigner les représentants du personnel en application du point 3.1.2.3.

Dans le cas de réorganisations ou de changements de rattachement administratif qui prendraient effet à la date de début du mandat des nouvelles commissions, il conviendra de prendre en compte la future organisation pour constituer ces commissions et notamment pour organiser les élections des représentants du personnel et évaluer la représentativité des syndicats désignant des non élus.

3.1.1.2.2. Établissement implanté sur plusieurs sites.

A l'instar du mode de constitution des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), un établissement implanté sur plusieurs sites géographiques, quels que soient les effectifs, pourra constituer une commission d'avancement sur chaque site, sous réserve que chacun des sites concernés remplisse les conditions de seuils telles que définies au point 3.1.1.1.

3.1.1.2.3. Regroupements d'établissements relevant d'autorités différentes.

Dans chacune des circonscriptions relevant des autorités visées en annexe I, il peut exister un ou plusieurs groupements d'établissements. Ces groupements réunissent de préférence des établissements relevant d'une seule des autorités visées à l'annexe I. Toutefois, il est possible de regrouper des établissements relevant de différentes autorités visées à l'annexe I ou de leurs organismes d'emploi de 2e niveau. Ces groupements ne pourront être effectués qu'après l'avis favorable des autorités figurant en annexe I ou de leurs organismes d'emploi de 2e niveau et après consultation des organisations syndicales dans les conditions décrites au paragraphe relatif aux regroupements d'établissements.

3.1.1.2.4. Commissions spécifiques aux chefs d'équipes.

Les autorités figurant en annexe I, ou leurs organismes d'emploi de 2e niveau, décident de la création de commissions spécifiques regroupant les chefs d'équipes de plusieurs établissements ou de la mise en place au niveau régional de commissions spécifiques de chefs d'équipes.

3.1.1.2.5. Commissions d'avancement des techniciens à statut ouvrier (TSO).

Les commissions d'avancement propres aux TSO ne font pas l'objet d'un regroupement avec une autre catégorie d'ouvrier (non chef d'équipe ou chef d'équipe) même si leur effectif est inférieur à 75. Cette interdiction vise le groupement avec une autre catégorie et non pas le groupement de TSO relevant d'autorités figurant en annexe I différentes, groupement parfois indispensable pour la mise en place des commissions.

3.1.1.2.6. Dérogations pouvant être accordées s'agissant des constitutions des commissions d'avancement.

Les autorités compétentes pour constituer les groupements peuvent, compte tenu de la situation particulière de certains établissements ou de leurs effectifs, proposer des dérogations aux principes de constitution des commissions d'avancement exposés ci-dessus.

Ces dérogations peuvent porter sur :

- la constitution de commissions propres dans des établissements employant moins de 75 ouvriers ;
- le groupement d'établissements employant au moins 75 ouvriers entre eux ;
- la constitution de commissions d'avancement régionales ou de direction de plus de 300 ouvriers.

Ces dérogations devront recueillir l'avis des organisations syndicales constituées dans les conditions décrites au paragraphe relatif aux regroupements d'établissements.

3.1.1.3. Cas particulier des établissements publics administratifs.

Une commission d'avancement est mise en place dans chaque EPA quel que soit l'effectif d'ouvriers en fonctions (sauf dispositions prévues par des textes spécifiques).

3.1.2. Composition des commissions d'avancement.

Les commissions d'avancement comprennent en nombre égal (titulaires et suppléants) des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Les suppléants sont autorisés à assister aux débats. Tous les participants manqueraient à une obligation légale s'ils rendaient publics les pièces et informations à caractère nominatif qui sont portées à leur connaissance à l'occasion de la commission d'avancement par

l'administration.

3.1.2.1. Représentants de l'administration.

Les représentants de l'administration sont :

- le président, directeur de l'établissement (ou son représentant) dans le cas d'une commission propre à un établissement, ou directeur de l'établissement (ou son représentant) désigné par l'autorité chargée de constituer le regroupement dans le cas d'une commission commune ;
- les membres désignés par le président pour un nombre correspondant au nombre des représentants ouvriers titulaires (désignés et élus) moins un. Ils sont choisis parmi les officiers ou fonctionnaires de catégorie A ou B ou les agents sur contrat de niveau équivalent en fonction dans l'établissements ou dans les établissements du groupement.

Dans les commissions d'avancement des établissements de l'entreprise nationale DCNS et de ses filiales, les représentants de l'encadrement sont des cadres désignés par le président ou toute personne déléguée par lui à cet effet.

3.1.2.2. Représentants de l'administration appelés à titre d'experts.

Dans le cas des commissions de groupement, les chefs des établissements (ou leurs représentants) non représentés dans la délégation de l'administration peuvent être entendus à titre d'expert sur convocation du président, notamment lorsque des questions concernant l'avancement d'un ouvrier en fonction dans leur établissement relèvent de leur autorité.

Les représentants de l'administration ou les représentants titulaires du personnel, peuvent demander l'audition d'un ou plusieurs experts de l'administration sur un point de l'ordre du jour. Il appartient au président de la commission de décider de la suite à donner à une telle demande. Si la commission peut entendre un expert sur un point déterminé, elle ne peut cependant se dessaisir, au profit de cet expert, de ses attributions.

3.1.2.3. Représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont :

- des ouvriers de l'État choisis parmi les ouvriers en fonction dans l'établissement et désignés par les organisations syndicales représentatives. Dans le cas d'une commission regroupée, les représentants du personnel ouvrier sont issus desdits établissements ;
- des ouvriers de l'État élus.

3.1.2.3.1. Désignation des représentants du personnel non élus.

Les représentants ouvriers désignés doivent obligatoirement appartenir à l'établissement (ou à l'un des établissements du groupement auprès duquel est constituée la commission d'avancement) et à la catégorie de personnel à l'égard desquels la commission d'avancement est compétente. Lorsque la commission d'avancement est compétente à la fois pour les ouvriers de l'État et les chefs d'équipe, les représentants peuvent appartenir à l'une ou à l'autre de ces catégories. Lorsqu'il existe des commissions propres aux ouvriers de l'État ou aux chefs d'équipe, les représentants doivent appartenir à la catégorie pour laquelle la commission d'avancement est compétente.

3.1.2.3.1.1. Cas des commissions propres à un établissement.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'établissement concerné à raison d'un délégué titulaire et d'un suppléant. Le cas des commissions communes est évoqué ci-après.

La représentativité est mesurée dans l'établissement conformément aux dispositions définies par l'instruction n° 38990 du 25 novembre 1992 (10) c'est à dire sont représentatives, les organisations syndicales ayant recueilli lors des dernières élections des représentants du personnel aux CHSCT cinq pour cent des suffrages valablement exprimés dans le bureau de vote "ouvriers" du deuxième collège mis en place lors de ces élections. Lorsqu'une seule organisation syndicale réunit les conditions ci-dessus définies, elle désigne deux représentants titulaires et deux suppléants.

Toutefois, dans les établissements où il n'a pu être constitué de bureau de vote propre aux ouvriers, on prendra en compte les suffrages exprimés soit dans le 2e collège, soit dans le collège unique éventuellement mis en place pour élire les représentants hygiène sécurité et conditions de travail.

La représentativité des organisations syndicales de l'entreprise DCNS et de ses filiales est basée sur les résultats aux élections des commissions d'avancement. Celle des organisations syndicales des EPA est basée sur les résultats aux élections au CTP.

3.1.2.3.1.2. Cas de commissions regroupés.

Dans les commissions d'avancement communes à plusieurs établissements les organisations qui désignent les représentants du personnel sont celles qui ont fait la preuve de leur représentativité à l'égard des ouvriers :

- dans au moins un établissement du groupement employant au moins 50 ouvriers y compris les chefs d'équipes ;
- dans la moitié des établissements quel que soit l'effectif de ceux-ci ;
- ou dans certains établissements, quel que soit leur nombre, qui emploient ensemble la moitié de l'effectif ouvrier du groupement.

Si aucune organisation syndicale ne réunit l'une de ces conditions, celle qui est représentative dans le plus grand nombre d'établissements désigne deux représentants. Dans ce cas, si plusieurs organisations sont représentatives dans le même nombre d'établissements, inférieur à la moitié des établissements constituant le regroupement et qu'aucune n'est représentative dans la moitié, chacune désigne un représentant.

3.1.2.3.2. Élection des représentants du personnel.

Aux représentants syndicaux désignés s'ajoutent des représentants élus par les ouvriers dont le nombre varie de la manière suivante sur la base de l'effectif apprécié à la date du scrutin :

	COMMISSION COMPÉTENTE POUR UN EFFECTIF DE 1000 OUVRIERS OU PLUS.	COMMISSION COMPÉTENTE POUR UN EFFECTIF COMPRIS ENTRE 500 ET 999 OUVRIERS.	COMMISSION COMPÉTENTE POUR UN EFFECTIF COMPRIS ENTRE 75 ET 499 OUVRIERS.	COMMISSION COMPÉTENTE POUR UN EFFECTIF INFÉRIEUR À 75 OUVRIERS.
Nombre de représentants titulaires.	5	4	3	1
Nombre de représentants suppléants.	5	4	3	1

Les règles concernant les élections sont traitées au titre IV de la présente instruction.

3.1.3. Rôle et attributions des commissions d'avancement.

Les commissions d'avancement émettent des avis sur les dossiers suivants :

- les avancements d'échelon et de groupe « au choix » des ouvriers ;
- les listes de candidats appartenant déjà à l'administration, appelés à subir un essai professionnel, complet ou simplifié, ou retenus pour suivre une formation qualifiante en vue de leur promotion au groupe de salaire supérieur ;
- le choix des modes d'accès au groupe supérieur ;
- les changements de profession ;
- la situation des ouvriers issus d'établissements restructurés ;
- les nominations en qualité de chef d'équipe (lorsque le candidat à cette nomination est employé dans un établissement rattaché à une commission propre aux chefs d'équipe ou que l'établissement comprend une commission d'avancement propre à cette catégorie, c'est cette commission qui est consultée).

Elles sont informées de :

- l'avancement de groupe à l'ancienneté ;
- des choix de gestion réalisés ou envisagés par le chef d'établissement dans le cadre du dialogue de gestion.

Elles disposent d'une possibilité de saisine de l'autorité figurant en annexe I par voie hiérarchique dans un délai d'un mois, dans l'hypothèse où le directeur d'établissement s'oppose pendant deux années consécutives à l'avancement d'un ouvrier de l'État proposé à l'unanimité par les représentants du personnel de la commission d'avancement. L'autorité saisie dans le cadre de cette procédure émet soit un avis déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la demande, soit une recommandation à l'autorité compétente de procéder à l'avancement de l'ouvrier concerné dès que le volume d'avancement octroyé à l'établissement le permet.

3.1.4. Fonctionnement des commissions d'avancement.

3.1.4.1. Périodicité des réunions.

La commission d'avancement se réunit au moins deux fois par an. En cas d'accord unanime des représentants du personnel, cette périodicité peut être réduite à une seule réunion annuelle.

Elle se réunit sur convocation de son président ou sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

La première réunion de la commission d'avancement doit avoir lieu au plus tard dans les deux mois qui suivent la date de communication par l'organisme d'emploi de 2e niveau (ou éventuellement de l'autorité figurant en annexe I) du volume d'avancements.

3.1.4.2. Vote au cours des réunions.

La commission se prononce à la majorité des suffrages exprimés par les membres présents. Le président n'a pas de voix prépondérante. Dans le cadre des questions inscrites à son ordre du jour, la commission d'avancement se prononce par vote sur les propositions formulées par l'administration mais également sur les propositions émanant d'un ou plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative. Les abstentions sont admises.

Seuls les membres de la commission qui ont assisté à l'ensemble de la discussion concernant un point inscrit à l'ordre du jour peuvent régulièrement prendre part au vote portant sur ce point .

Le procès-verbal ne doit pas indiquer le sens du vote de chacun des membres de la commission. Le vote a normalement lieu à main levée, mais il se déroule à bulletin secret sur demande de l'un des membres titulaires de la commission. En cas de partage des voix, l'avis de la commission est réputé avoir été donné. La commission doit donc être considérée comme avoir été consultée mais comme n'ayant adopté ni une position favorable ni une position défavorable à l'égard de la proposition d'avancement qui lui avait été soumise.

Lorsque le chef d'établissement prend une décision contraire à l'avis émis par la commission, il informe cette dernière des motifs qui l'ont conduit à ne pas suivre cet avis ou cette proposition.

3.1.4.3. Déroulement des réunions de la commission.

3.1.4.4. Secrétariat de la commission d'avancement.

Le secrétariat de chaque commission d'avancement est assuré par un représentant de l'administration qui peut ne pas être membre de la commission. Dans cette hypothèse, il ne participe pas aux délibérations. Sa participation doit rester limitée au strict cadre de l'exercice des fonctions dévolues au secrétaire de la séance.

La désignation d'un secrétaire adjoint parmi les représentants du personnel au sein de la commission est obligatoire. Cette désignation doit être effectuée par la commission conformément à la proposition émise par les représentants du personnel ayant voix délibérative pour la durée du mandat. Le secrétaire adjoint peut être choisi parmi les représentants titulaires ou les suppléants appelés à prendre part aux séances avec voix délibérative en remplacement d'un représentant titulaire défaillant ou même parmi les représentants suppléants.

3.1.4.5. Procès verbal de la commission d'avancement.

Un procès-verbal est établi après chaque séance de la commission. Il est signé par le président et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint. Il est ensuite transmis, dans le délai d'un mois après la réunion de la commission, à tous les membres, titulaires et suppléants, de cette instance ainsi qu'aux experts de l'administration qui ont participé à la séance concernée.

Ce procès-verbal est approuvé au début de la séance suivante de la commission. Les observations qui peuvent être formulées à cette occasion n'entraînent pas une modification du procès-verbal qui est soumis à approbation. Elles doivent seulement figurer au procès-verbal de la séance au cours de laquelle elles sont exprimées. Les erreurs matérielles que peut contenir le procès-verbal n'affectent pas la régularité de l'avis de la commission.

Par ailleurs, la régularité de l'avis de la commission ne saurait être remise en cause par le refus du secrétaire adjoint de signer le procès-verbal. Il importe toutefois que le procès-verbal fasse clairement apparaître que le secrétaire adjoint a été prié de le signer et qu'il a refusé de le faire. Si le secrétaire adjoint fait connaître les motifs de son attitude, il convient également de les mentionner au procès-verbal.

La loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 (BOC, p.3463 ; BOEM 111, 120-0,120-2, 460, 620-1 et 722) relative à la liberté d'accès aux documents administratifs, complétée par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 (BOC, p. 3098 ; BOEM 460) garantissant l'accès des citoyens aux documents administratifs nominatifs qui les concernent ou qui leur sont opposés. Il est donc recommandé que les procès-verbaux soient rédigés de telle façon que les appréciations relatives à chaque agent puissent être isolées à fin, le cas échéant, de communication aux intéressés sur leur demande.

3.1.4.6. Information des commissions d'avancement.

Lorsque la commission d'avancement est consultée sur des avancements au choix, d'échelon ou de groupe ou sur l'application du principe d'avancement à l'ancienneté, le chef d'établissement (ou les chefs d'établissement dans le cas d'une commission de regroupement) lui communique la liste complète des ouvriers réunissant les conditions pour être proposables en distinguant les proposés par ordre de préférence et ceux qu'il estime devoir ajourner.

Lorsque la commission d'avancement est consultée sur la désignation des candidats admis à présenter un essai ou à suivre une formation qualifiante, le chef d'établissement (ou les chefs d'établissements dans le cas d'une commission de groupement) lui communique la liste complète des ouvriers ayant présenté leur candidature en distinguant ceux dont il retient la candidature classés par ordre de préférence et ceux qu'il estime inaptes à présenter ces épreuves.

Il est procédé de même lorsque la commission d'avancement est consultée sur la nomination en qualité de chef d'équipe.

De plus, afin de permettre aux représentants du personnel siégeant dans les commissions d'avancement d'émettre un avis en toute connaissance de cause, l'administration leur communique confidentiellement, huit jours au moins avant la date de la séance si possible, les éléments essentiels des dossiers des ouvriers proposables relatifs notamment à la durée des services, la notation dans les services où elle est pratiquée, les avancements antérieurs, la manière de servir des intéressés, la liste des ouvriers relevant de la commission d'avancement qui conservent le bénéfice d'un essai et les situations d'effectifs du ou des établissements concernés en se limitant aux seuls agents à statut ouvrier.

3.2. Jurys d'essais.

Les essais professionnels destinés à l'embauchage, l'accès au groupe supérieur et au changement de profession sont jugés par des jurys d'essais. Ces jurys sont constitués en tant que de besoin en fonction des professions et du niveau de qualification pour lesquels les essais sont organisés. Par principe, ils sont mis en place dans l'établissement pour le compte duquel les essais sont organisés sous réserve des dispositions des points 3.2.2. et 3.2.3.2.

3.2.1. Rôle et attributions.

Chargés de faire passer les essais professionnels afin d'apprécier les compétences des candidats et de les classer, les jurys d'essais sont également consultés sur l'opportunité de simplifier les essais d'avancement (11).

Ils procèdent au choix des sujets des épreuves et veillent à leur bon déroulement. Les jurys d'essais sont les garants de la régularité de l'essai professionnel.

Ils interrogent les candidats lors des épreuves et procèdent à leur notation. Ils surveillent le déroulement des épreuves pratiques. Enfin, ils classent et départagent les candidats.

Comme précisé dans le point 2.2.1.1.7., les essais professionnels sont organisés dans les trois mois qui suivent la réunion de la commission d'avancement.

3.2.2. Seuil de mise en place.

Il existe un jury d'essais par branche professionnelle voire par profession dans chaque établissement. Toutefois, dans les établissements très importants, plusieurs jurys relevant de la même branche peuvent être mis en place. En revanche, dans les établissements à faible effectif (moins de 75 ouvriers), les essais sont passés dans un établissement plus important sauf si l'établissement en question a la ressource pour mettre en place un jury d'essais dans une branche professionnelle particulière.

3.2.3. Composition des jurys d'essais.

3.2.3.1. Composition type.

Chaque jury d'essais comprend :

- le directeur de l'établissement ou son représentant, président ;

- un officier ou un fonctionnaire de la catégorie A ou B de l'ordre technique ou un agent sur contrat de niveau équivalent ;

- deux ouvriers classés au moins au groupe égal à celui pour l'accès auquel est organisé l'essai et exerçant la profession correspondant à cet essai, à défaut une profession de la même branche professionnelle.

3.2.3.2. Cas particuliers.

-pour l'entreprise nationale DCNS.

Dans les jurys d'essais des établissements de l'entreprise nationale DCNS et de ses filiales, les représentants de l'encadrement sont des cadres désignés par le président ou toute personne déléguée par lui à cet effet.

-pour les professions ayant bénéficié d'une amélioration du déroulement de carrière dans le cadre d'un modificatif à l'instruction n° 154/DEF/SGA du 20 février 1995 modifiée, relative à la nomenclature des professions ouvrières.

Dans cette hypothèse, et à défaut de personnel ouvrier de niveau correspondant à celui de l'essai professionnel, les deux ouvriers membres du jury d'essais doivent être classés au niveau le plus élevé de la profession considérée, éventuellement chef d'équipe avant l'entrée en vigueur du modificatif précité.

Par ailleurs, sur proposition du président du jury d'essais, et après accord des organisations syndicales et des membres de ce jury, ce dernier peut désigner un ou deux experts choisis parmi les fonctionnaires ou les agents contractuels des corps techniques de niveau A ou B et appartenant à la même spécialité que celle au titre de laquelle l'essai est organisé. Ces experts qui peuvent provenir, le cas échéant, d'un autre établissement, ont en charge d'assister les membres du jury d'essais pour apprécier les compétences des candidats appelés à exercer la profession au niveau de qualification exigé.

A défaut d'experts appartenant au ministère de la défense, le concours d'experts extérieurs (professeurs de lycées professionnels, formateurs des associations de formation pour adultes, membres des chambres des métiers) pourra être recherché selon la même procédure (proposition du président, accord des organisations syndicales et des membres du jury).

3.2.3.3. Désignation des membres du jury ouvriers de l'État.

Les deux ouvriers siégeant au jury d'essais sont désignés par les deux organisations syndicales les plus représentatives au regard des résultats des élections au CHS-CT compétent pour l'établissement c'est à dire ayant recueilli lors des dernières élections des représentants du personnel aux CHSCT cinq pour cent des suffrages valablement exprimés dans le bureau de vote « ouvriers » du deuxième collège mis en place lors de ces élections ou à défaut soit dans le 2e collège, soit dans le collège unique éventuellement mis en place pour élire les représentants hygiène sécurité et conditions de travail.

La représentativité des organisations syndicales de l'entreprise DCNS et de ses filiales est basée sur les résultats aux élections des commissions d'avancement. Celle des organisations syndicales des EPA est basée sur les résultats aux élections au CTP.

Lors de la constitution de chaque jury d'essais, il est fait appel en priorité pour désigner les ouvriers précités aux deux organisations ayant recueilli le plus grand nombre de suffrages puis, si celles-ci ne peuvent désigner des représentants, aux autres organisations syndicales réunissant la condition de représentativité minimale définie au premier paragraphe dans l'ordre décroissant des suffrages recueillis.

S'il est impossible d'obtenir la désignation de deux représentants, soit les essais sont passés devant le jury d'essais d'un autre établissement, dans les conditions définies au point 3.2.2., soit l'établissement organisateur des essais fait venir un, voire les deux, ouvrier(s) du jury d'essais d'un autre établissement.

3.2.3.4. Régularité de la délibération du jury d'essais.

Le jury d'essais statue collégalement. Le président ne peut seul prendre une décision relative à l'appréciation de la valeur d'un candidat.

Le jury d'essais peut délibérer valablement si les trois quarts de ses membres régulièrement convoqués sont présents à l'ouverture de la séance.

L'impartialité du jury garantit l'égalité entre les candidats. Il doit donc être constitué avant le début des épreuves.

Dans le cas de la défection d'un membre du jury avant l'ouverture des épreuves, il appartient à l'administration de le remplacer si elle en a la possibilité. L'indisponibilité du président d'un jury d'essais à l'ouverture ou pendant les épreuves doit être suivie de la désignation d'un autre président.

L'absence d'un candidat n'est pas de nature à annuler l'essai professionnel dans la mesure où il y a d'autres candidats appelés à concourir et où il a été régulièrement convoqué.

3.2.4. Antenne d'assistance aux essais professionnels.

Une assistance organisée au niveau de l'organisme d'emploi de 2e niveau ou éventuellement de l'autorité figurant en annexe I :

- permet aux établissements de respecter les délais d'organisation fixés par la présente instruction ;
- aide les établissements qui n'ont pas constitué intégralement un jury d'essais à trouver les représentants adéquats ;
- conseille pour le choix et la régularité des épreuves.

Les organisations syndicales seront informées de l'activité conduite dans le cadre de cette assistance .

4. ORGANISATION DES ÉLECTIONS AUX COMMISSIONS D'AVANCEMENT.

Le présent titre a pour objet de préciser les modalités d'organisation des élections des représentants du personnel aux commissions d'avancement compétentes à l'égard des ouvriers de l'État y compris celles propres aux chefs d'équipe et aux techniciens à statut ouvrier (TSO).

4.1. Dispositions générales.

4.1.1. Fréquence des élections et durée du mandat.

Ces élections se déroulent tous les trois ans, au cours du 4e trimestre à la même date dans tous les établissements concernés et la même année que les élections aux CHS-CT. Cette date est fixée par décision ministérielle après consultation des organisations syndicales représentées à la commission consultative paritaire ouvrière (CPO).

Les représentants du personnel sont élus pour trois ans. Leur mandat prend effet le 1er janvier de l'année qui suit celle au cours de laquelle se sont déroulées les élections. Le mandat est renouvelable. Il peut être prorogé ou raccourci par décision du directeur des ressources humaines du ministère de la défense.

4.1.2. Conditions requises pour être électeur.

Sont électeurs les ouvriers de l'État, chefs d'équipe et TSO en fonction dans l'établissement ou l'un des établissements regroupés pour lesquels la commission est compétente, à la date du scrutin, y compris les bénéficiaires de toutes formes de congés rémunérés pris en compte pour la constitution du droit à pension,

d'autorisation spéciale d'absence ou de congés non rémunérés d'une durée inférieure à un an.

Sont également électeurs les ouvriers de l'État figurant sur les contrôles de l'établissement, ou de l'un des établissements regroupés, mis à disposition d'un autre organisme en application de l'arrêté interministériel du 7 octobre 1996 (BOC, p.4489 ; BOEM 355-0*) modifié relatif à la mise à disposition des personnels ouvriers.

Ne sont pas électeurs, les candidats à un emploi d'ouvriers polyvalents de service et/ou de maintenance qui, à la date du scrutin, effectuent le stage valant essai d'embauchage.

4.1.3. Conditions requises pour être éligible.

Sont éligibles, en qualité de représentants du personnel à une commission d'avancement, les électeurs en fonctions dans l'établissement ou les établissements regroupés pour lesquels cette commission est compétente, remplissant, à la date du scrutin, les conditions suivantes :

- être âgés de 18 ans révolus ;
- justifier dans leur établissement d'emploi de six mois de service en qualité d'ouvrier, de chef d'équipe ou de TSO, à temps partiel ou à temps plein ;
- ne pas être en congé de longue durée ou de longue maladie ;
- n'avoir subi aucune sanction disciplinaire supérieure à l'avertissement depuis six mois.

Lorsqu'une commission d'avancement est spécifique aux chefs d'équipe, aux TSO ou aux ouvriers, seuls les personnels, appartenant à la catégorie concernée peuvent être électeurs ou éligibles à cette commission

4.2. Établissement des listes.

4.2.1. Détermination du nombre de représentants à élire.

Le nombre de représentants à élire est précisé dans le point 3.1.2.3.2. de la présente instruction.

L'effectif pris en compte pour déterminer le nombre de représentants est celui des seuls TSO s'agissant des commissions d'avancements qui leur sont propres, celui des ouvriers et des chefs d'équipe confondus s'agissant des commissions communes à ces deux catégories, celui des ouvriers seuls et des chefs d'équipe seuls lorsque sont constituées des commissions propres à chacune de ces catégories.

Les personnels exerçant leur service à temps partiel sont pris en compte chacun pour une unité.

4.2.2. Établissement et affichage des listes électorales.

Les listes des électeurs sont établies par chaque chef d'établissement en distinguant, s'il y a lieu, les trois catégories, ouvriers, chefs d'équipe et TSO.

Elles sont affichées au moins un mois avant la date du scrutin.

Les électeurs disposent de huit jours à compter de la date d'affichage pour présenter des réclamations, demandes d'inscriptions complémentaires ou rectifications. La liste définitive est affichée au moins dix jours avant la date du scrutin.

Lorsque l'établissement est rattaché à une commissions d'avancement de groupement, copie de la liste de ses électeurs, éventuellement rectifiée est adressée au chef de l'établissement qui assure la présidence de la commission et qui est responsable du bureau central de vote.

Celui-ci procède à l'affichage de la liste définitive de l'ensemble des électeurs de la commission au plus tard dix jours avant la date du scrutin.

4.2.3. *Établissement et affichage des listes de candidats.*

4.2.3.1. *Présentation des listes de candidats.*

Les listes de candidats sont présentées par les organisations syndicales régulièrement constituées dans l'établissement si celui-ci dispose de sa commission propre (ou de ses commissions propres s'il a constitué des commissions spécifiques aux TSO ou aux chefs d'équipe) ou dans au moins un établissement du groupement disposant d'une commission d'avancement commune. Chaque liste est représentée par un responsable de liste, obligatoirement électeur dans le ressort de la commission, dont le nom et les coordonnées doivent figurer sur la liste.

Deux ou plusieurs organisations syndicales peuvent présenter une liste commune.

Les responsables de liste déposent les listes de candidats accompagnées des déclarations de candidatures de chacun d'entre eux auprès du chef d'établissement s'il s'agit d'une commission d'avancement propre à un établissement, auprès du chef d'établissement président de la commission d'avancement s'il s'agit d'une commission d'avancement de groupement.

Ce dépôt est effectué au moins trois semaines avant la date du scrutin.

En principe chaque liste doit comporter le nombre total de représentants titulaires et suppléants à élire dans la commission concernée.

Cependant les listes incomplètes sont admises dès lors que les candidats figurant sur ces listes sont en nombre pair.

Les candidats figurant en surnombre sont radiés dans l'ordre inverse de leur place sur la liste.

Un candidat ne peut figurer que sur une seule liste. En cas de candidature double ou multiple ce candidat est radié de l'ensemble des listes sur lesquelles il figure.

Les listes peuvent alors être complétées avant leur affichage.

Le retrait de candidature après le dépôt de la liste n'est possible qu'en cas de force majeure. La liste peut alors être complétée avant affichage. Il en est de même si un candidat est radié pour cause d'inéligibilité.

Si la liste ne peut être complétée avant affichage, la défection ou la radiation d'un candidat titulaire entraîne la radiation de son suppléant et vice versa.

Dans le cas où aucune liste n'est présentée, la commission d'avancement ne comprend aucun membre élu.

4.2.3.2. *Affichage des listes.*

Les listes de candidats sont affichées dans l'établissement ou les établissements du ressort de la commission dix jours avant la date du scrutin

4.3. Opérations relatives au scrutin.

4.3.1. *Bureau de vote.*

Il est mis en place un bureau de vote par établissement (ou un par catégorie si éventuellement des commissions spécifiques aux ouvriers, aux chefs d'équipe ou aux TSO sont à élire).

Chaque bureau de vote comprend :

- un président et un secrétaire désignés par le chef d'établissement ;
- le responsable de chaque liste s'il n'est pas candidat ou à défaut un électeur non candidat désigné par lui.

Le chef d'établissement peut décider la création de plusieurs bureaux de vote pour une même commission dans le cas d'établissements à effectif important ou géographiquement dispersés.

4.3.2. Matériel de vote.

L'impression des bulletins de vote qui doivent être identiques pour chaque liste de candidats est à la charge de chaque établissement ou de l'établissement dont le chef est président de la commission d'avancement concernée dans le cas d'une commission de groupement.

Le matériel de vote : isoloirs, urnes,... est à la charge de chaque établissement disposant d'un bureau de vote.

4.3.3. Vote par correspondance ou par procédure exceptionnelle.

4.3.3.1 Vote par correspondance : les électeurs empêchés, pour une raison de service ou personnelle justifiée, de participer au vote direct le jour du scrutin, sont autorisés à voter par correspondance, uniquement par voie postale. Mention de cette autorisation figure sur la liste des électeurs en regard de leur nom.

Les ouvriers affectés dans un établissement à faible effectif, rattaché à une commission de groupement peuvent également être autorisés à voter par correspondance. Dans ce cas, ils sont électeurs à l'établissement bureau central de vote auquel doivent être adressés leurs suffrages.

4.3.3.2. Vote par procédure exceptionnelle : les électeurs n'ayant pu voter par correspondance, et amenés à être absents pour des raisons de service données moins de soixante douze heures avant le jour du vote, peuvent bénéficier du vote par procédure exceptionnelle.

La mention « vote par procédure exceptionnelle » doit figurer sur les listes comportant l'ensemble des électeurs, en regard de l'identité de l'ouvrier bénéficiant de cette procédure de vote.

4.3.3.3. Les procédures de vote par correspondance et de vote par procédure exceptionnelle sont identiques à celles définies par l'instruction relative aux élections des représentants du personnel civil aux CHS-CT.

4.3.4. Déroulement du scrutin.

Le vote se déroule dans l'établissement durant les heures normales de travail. Les heures d'ouverture et de clôture du bureau de vote sont fixées par le chef d'établissement sur la base d'une ouverture de sept heures sans interruption. Toutefois, le président peut déclarer le scrutin clos avant l'heure de fermeture programmée uniquement dans le cas où la totalité des électeurs figurant sur la liste électorale a voté. Le temps passé au vote est considéré comme temps de travail effectif. Les opérations de vote sont publiques.

Le chef d'établissement veille à ce que les ouvriers bénéficient du maximum de facilités pour se rendre aux urnes, notamment ceux qui ne disposent pas de bureau de vote sur leur lieu d'emploi et qui n'ont pas utilisé le dispositif de vote par correspondance.

Le vote a lieu à bulletin secret. Il se déroule au scrutin de liste à un tour, à la représentation proportionnelle, sans panachage.

L'électeur ne peut ni rayer ni remplacer un candidat et l'élection d'un titulaire entraîne celle de son suppléant.

Les opérations de dépouillement se déroulent selon la procédure définie par l'instruction relative aux élections

des représentants du personnel civil aux CHS-CT dans chaque bureau de vote.

Dans le cas de commissions de groupement, la charge de totaliser les résultats de chacun des bureau de vote revient à l'établissement bureau central de vote.

4.4. Opérations postérieures au scrutin.

Pour l'attribution des sièges on détermine d'abord le quotient électoral en divisant le nombre total de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges de titulaires à pourvoir.

Toutes les voix recueillies par une liste sont comptabilisées au profit de cette liste sans considération du fait qu'elle est complète ou non, c'est-à-dire que tout suffrage exprimé au profit d'une liste représente une voix au compte de cette liste.

Chaque liste se voit ensuite attribuer autant de sièges de titulaires qu'elle a recueilli de fois le quotient électoral. Au cas où aucun siège n'a pu être pourvu de cette manière ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, de sièges déjà attribués à la liste ; les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues ; le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant obtenu la plus forte moyenne, et l'opération est répétée successivement pour chacun des sièges non pourvus, jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont obtenu la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, celui-ci est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix, s'il reste impossible de départager les listes par ce procédé, le siège est attribué à la liste dont le candidat titulaire a la plus grande ancienneté en tant qu'ouvrier dans l'établissement. Si cette ancienneté est identique pour deux ou plusieurs candidats, le siège revient au plus âgé.

4.5. Diffusion des résultats.

Les résultats sont communiqués localement dans chaque établissement concerné par voix d'affichage, ils sont également transmis à la direction des ressources humaines de la défense par l'intermédiaire de l'autorité d'emploi ou de gestion.

Les contestations éventuelles doivent être présentées dans un délai de huit jours.

En l'absence de contestation dans ce délai, les résultats sont réputés définitifs. Les contestations qui ne peuvent être réglées localement sont transmises pour décision avec le dossier afférent à la direction des ressources humaines du ministère de la défense.

4.6. Modalités de remplacement des représentants titulaires et suppléants en cas de démission.

Si un représentant titulaire ne peut plus ou ne souhaite plus exercer ses fonctions, il est remplacé par un ouvrier appartenant à la même liste que lui, et selon l'ordre suivant :

- le suppléant du représentant défaillant ;

en cas de défaillance de ce suppléant :

- le suppléant suivant élu dans l'ordre de présentation de la liste ;

en cas de défaillance du suppléant élu :

- un candidat titulaire non élu dans l'ordre de présentation de la liste.

Dans l'hypothèse où la liste serait épuisée, le président de la commission demande à la ou aux organisations syndicales qui l'avaient présentée, de proposer l'agent qui représentera le personnel jusqu'au renouvellement de la commission d'avancement.

En cas de défaillance des organisations syndicales, le président de la commission d'avancement procède à la désignation d'un ouvrier électeur à la commission correspondante pour exercer les fonctions de représentant du personnel et siéger jusqu'aux prochaines élections.

4.7. Dispositions particulières.

A titre transitoire, par dérogation au point 4.1.1. de la présente instruction, le mandat des représentants débutant le 1er janvier 2008 prendra fin le 31 décembre 2009 afin de permettre la cohérence entre les élections aux commissions d'avancement et les élections aux CHS-CT qui servent de référence à la désignation des représentants du personnel non élus.

La présente instruction prend effet à compter du 1er janvier 2008 sauf en ce qui concerne les dispositions relatives aux élections qui sont applicables immédiatement. Les élections se dérouleront avant le 1er janvier 2008 à une date qui sera fixée par la direction des ressources humaines du ministère de la défense.

L'instruction n° 47676/DN/DPC/CRG du 30 mars 1973 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de la défense est abrogée à compter du 1er janvier 2008.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le contrôleur général des armées,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense,*

Jacques ROUDIERE.

(1) Instruction n° 10250/DEF/SGA/DFP du 16 juillet 2003 (BOC, p. 5839 ; BOEM 340*) relative au programme pluriannuel d'accompagnement social des restructurations dénommé « formation et mobilité 2003-2008 ».

(2) Le responsable de l'organisme d'emploi de 2e niveau commande une région, un grand commandement opérationnel (cf instruction n°100438/DEF/SGA/DFP du 15 mai 2006 (BOC 21, 2006, texte n° 2) relative à l'organisation et aux processus de la fonction "ressources humaines" en régime loi organique relative aux lois de finances (LOLF)

(3) Le responsable d'un organisme de 1er niveau dirige par exemple un établissement, une direction, un état-major(cf instruction n°100438/DEF/SGA/DFP du 15 mai 2006 relative à l'organisation et aux processus de la fonction « ressources humaines » en régime loi organique relative aux lois de finances (LOLF).

(4) L'effectif global géré comprend les agents en fonction dans les services ou directions du responsable organique ou de l'autorité désignée en annexe I mais également ceux appartenant à un OIA (organisme inter-armées) ou OVIA (organisme à vocation inter armées) relevant par leur gestion de cette même autorité

(5) Selon les prescriptions de l'instruction n°13472 du 5 juin 2001 (BOC, p.4419 ; BOEM 355-0*)modifiée fixant les dispositions applicables aux chefs d'équipes de la défense

(6) Instruction n°100438/DEF/SGA/DFP du 15 mai 2006.

(7) Dans le respect des prescriptions de l'instruction n°13472 du 5 juin 2001 fixant les dispositions applicables aux chefs d'équipes de la défense notamment en ce qui concerne l'effectif de l'équipe à encadrer.

(8) Dans les conditions définies par l'instruction n°154/DEF/SGA du 20 février 1995 relative à la nomenclature des professions ouvrières.

(9) Instruction n° 13472 du 5 juin 2001 fixant les dispositions applicables aux chefs d'équipes de la défense.

(10) Instruction n° 38990/DEF/DFP/PER/3 du 25 novembre 1992 (BOC, 1993, p.1476 ; BOEM 340*) modifiée relative à l'exercice du droit syndical au ministère de la défense.

(11) définie par l'instruction n°154/DEF/SGA du 20 février 1995 relative à la nomenclature des professions ouvrières.

ANNEXE I.

**LISTE DES AUTORITÉS CHARGÉES DE RÉALISER LE RECENSEMENT DES
CONDITIONNANTS ET LA RÉPARTITION DES AVANCEMENTS DES OUVRIERS DE L'ÉTAT
EN FONCTION DANS LES ORGANISMES COMPÉTENTS POUR GÉRER CES AGENTS.**

État-major de l'armée de terre.

État-major de la marine.

État-major de l'armée de l'air.

Délégation générale pour l'armement - direction des ressources humaines.

Direction générale de la gendarmerie nationale.

Direction centrale du service de santé des armées.

Direction centrale du service des essences des armées.

Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense.

Direction du service national.

Direction centrale du service d'infrastructure de la défense.

Direction de la protection et de la sécurité de la défense.

Direction des statuts, des pensions et de la réinsertion sociale.

Délégation à l'information et à la communication de la défense.

Service historique de la défense.

Service des moyens généraux.

Commandement supérieur des forces armées aux Antilles.

Commandement supérieur des forces armées dans la zone sud de l'océan indien.

Commandement supérieur des forces armées de la nouvelle Calédonie.

Commandement supérieur des forces armées en Guyane.

Commandement supérieur des forces armées en Polynésie française.

Commandement des forces armées à Djibouti.

Commandement des forces armées à Dakar.

ANNEXE II.

MODE DE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS D'AVANCEMENT.

1. DOSSIER PRÉPARATOIRE ET ORDRE DU JOUR.

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission est arrêté par le président. Cet ordre du jour, accompagné autant que possible des documents qui s'y rapportent, est adressé aux membres de la commission en même temps que les convocations.

S'ils ne peuvent pas être transmis en même temps que les convocations et l'ordre du jour, les documents qui se rapportent à cet ordre du jour doivent être adressés aux membres de la commission au moins huit jours avant la date de la réunion.

Dans le cas où la transmission de certains documents s'avère difficile, une procédure de consultation sur place est organisée. Les modalités d'une telle consultation sur place sont définies à la suite d'une concertation entre l'administration et les représentants du personnel au sein de la commission d'avancement

À l'ordre du jour arrêté par le président sont adjointes toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel dont l'examen est demandé par écrit au président de la commission par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Ces questions sont alors transmises par son président à tous les membres de la commission au moins quarante-huit heures avant la date de la réunion.

2. CONVOCATION DES MEMBRES.

Le président convoque les membres titulaires de la commission. Il en informe leur chef de service. Les convocations sont adressées aux membres titulaires de la commission quinze jours avant la date de la réunion.

Tout membre titulaire de la commission qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer immédiatement le président.

S'il s'agit d'un représentant titulaire de l'administration, le président convoque alors l'un des représentants suppléants de l'administration.

S'il s'agit d'un représentant titulaire du personnel, le président convoque le premier suppléant désigné au titre de la même liste que le représentant titulaire empêché. Si le suppléant ainsi convoqué avertit à son tour le président qu'il ne pourra pas assister aux travaux de la commission, ce dernier rétablit la parité en conséquence.

Au début de la réunion, le président communique à la commission la liste des participants.

Les experts sont convoqués par le président de la commission quarante-huit heures au moins avant l'ouverture de la réunion.

Toutes facilités doivent être données aux membres de la commission pour exercer leurs fonctions.

Une autorisation spéciale d'absence est accordée, sur simple présentation de leur convocation, aux représentants titulaires du personnel, aux représentants suppléants du personnel appelés à remplacer des représentants titulaires défectueux ainsi qu'aux experts convoqués par le président. La durée de cette autorisation comprend : la durée prévisible de la réunion et les délais de route ainsi que d'un temps égal à la durée prévisible de la réunion pour la préparer et en établir, s'il y a lieu, le compte rendu (12).

3. DÉROULEMENT D'UNE SÉANCE.

Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président de la commission ouvre la réunion en rappelant les questions inscrites à l'ordre du jour.

La commission, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative, décide, le cas échéant, d'examiner les questions dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.

Le président doit rappeler aux participants l'obligation de confidentialité vis à vis du contenu des débats.

Les suspensions de séances à l'initiative de l'administration ou des représentants du personnel sont admises.

4. MODALITÉS DE VOTE.

Un membre suppléant d'une commission d'avancement ne dispose d'une voix délibérative que s'il est appelé à siéger en remplacement d'un représentant titulaire défaillant.

Les représentants suppléants de l'administration et du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire défaillant peuvent assister aux réunions de la commission, mais sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes. Les représentants suppléants sont informés par le président de la commission de la tenue de chaque réunion. Le président de la commission en informe également, le cas échéant, leur chef de service.

L'information des représentants suppléants prévue à l'alinéa précédent comporte l'indication de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la réunion, ainsi que la transmission, dans les conditions de la présente annexe, de tous les documents communiqués aux membres de la commission convoqués pour siéger avec voix délibérative.

La commission émet ses avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Tout membre présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par l'administration ou des propositions émanant d'un ou de plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative.

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole. S'il est procédé à un vote, celui-ci a normalement lieu à main levée. Toutefois, à la demande de l'un des membres de la commission ayant voix délibérative, le vote a lieu à bulletin secret. Les abstentions sont admises. Aucun vote par délégation n'est admis.

5. COMPTE RENDU.

Le secrétaire de la commission, assisté par le secrétaire adjoint, établit le procès-verbal de la réunion. Il doit être suffisamment renseigné :

- ordre du jour ;
- résumé des débats sur chaque question de l'ordre du jour (motivation des décisions d'avancement proposées et des avis défavorables émis par la commission) ;
- tableaux préparatoires à la réunion envoyés aux participants positionnés en annexe au compte rendu.

Ce document comporte la répartition des votes, sans indication nominative.

Le procès-verbal de la réunion, signé par le président et contresigné par le secrétaire ainsi que par le secrétaire adjoint, est transmis, dans un délai d'un mois, à chacun des membres titulaires et suppléants de la commission.

L'approbation du procès-verbal de la réunion constitue le premier point de l'ordre du jour de la réunion suivante.

Il est tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions

(12) Cf instruction n° 38990 du 25 novembre 1992 modifiée relative à l'exercice du droit syndical au ministère de la défense

ANNEXE III.

DÉROULEMENT D'UNE CAMPAGNE D'AVANCEMENTS AU TITRE D'UNE ANNÉE N.

ANNEXE IV.

EXEMPLES D'ATTRIBUTION DES SIÈGES.

Référence : point 4.4. de la présente instruction.

1er exemple.

1) Résultat des opérations de dépouillement.

TOTAL DU SCRUTIN.	NOMBRE D'ÉLECTEURS INSCRITS.	NOMBRE DE VOTANTS.	NOMBRE DE SUFFRAGES BLANCS OU NULS.	NOMBRE DE SUFFRAGES VALABLEMENT EXPRIMÉS (a).
	293	258	5	253
Répartition des suffrages par liste de candidats.				
LISTE A	LISTE B	LISTE C	LISTE D	LISTE E
97	75	42	35	4

(a) Nombre de votants moins nombre de suffrages nuls.

2) Détermination du quotient électoral.

« On détermine le quotient électoral de la commission concernée, en divisant le nombre total de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges de titulaires à pourvoir ».

Nombre d'électeurs inscrits	:	293
Nombre de sièges à pourvoir	:	3
Nombre de suffrages valablement exprimés :		253
Quotient électoral	:	$\frac{253}{3} = 84,33$

3) Attribution des sièges.

« Chaque liste se voit attribuer autant de sièges de titulaires qu'elle a recueilli de fois le quotient électoral ».

LISTES PRÉSENTÉES.	NOMBRE DE SUFFRAGES VALABLES PAR LISTES.	SIÈGES ATTRIBUÉS D'APRÈS LE QUOTIENT ÉLECTORAL.
A	$97 / 84,33 = 1,15$	1
B	$75 < 84,33$	0
C	$42 < 84,33$	0
D	$35 < 84,33$	0
E	$4 < 84,33$	0

« Au cas où aucun siège n'a pu être pourvu de cette manière, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, de sièges déjà attribués à la liste ; les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues ; le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant obtenu la plus forte moyenne, et l'opération est répétée successivement pour chacun des sièges non pourvus, jusqu'au dernier ».

LISTES PRÉSENTÉES.	NOMBRE DE SUFFRAGES VALABLES PAR LISTE.	SIÈGES ATTRIBUÉS D'APRÈS LE QUOTIENT ÉLECTORAL.	CALCUL DES MOYENNES.	SIÈGES ATTRIBUÉS À LA PLUS FORTE MOYENNE.	RENOUVELLEMENT DE L'OPÉRATION ET SIÈGES ATTRIBUÉS À CETTE OCCASION.	
A	97	1	$\frac{97}{1+1} = 48,50$	0	$\frac{97}{1+1} = 48,50$	1
B	75	0	$\frac{75}{0+1} = 75$	1	$\frac{75}{1+1} = 37,50$	0
C	42	0	$\frac{42}{0+1} = 42$	0	$\frac{42}{0+1} = 42$	0
D	35	0	$\frac{35}{0+1} = 35$	0	$\frac{35}{0+1} = 35$	0
E	4	0	$\frac{4}{0+1} = 4$	0	$\frac{4}{0+1} = 4$	0

LISTES PRÉSENTÉES.	SIÈGES ATTRIBUÉS D'APRÈS LE QUOTIENT ÉLECTORAL.	SIÈGES ATTRIBUÉS A LA PLUS FORTE MOYENNE.	TOTAL DES SIÈGES ATTRIBUÉS.
A	1	1	2
B	0	1	1
C	0	0	0
D	0	0	0
E	0	0	0

2ème exemple.

1) Résultat des opérations de dépouillement.

TOTAL DU SCRUTIN	NOMBRE D'ÉLECTEURS INSCRITS.	NOMBRE DE VOTANTS.	NOMBRE DE SUFFRAGES BLANCS OU NULS.	NOMBRE DE SUFFRAGES VALABLEMENT EXPRIMÉS (A).
	249	215	5	210
Répartition des suffrages par liste de candidats.				
LISTE A	LISTE B	LISTE C	LISTE D	LISTE E
96	48	53	13	0

(a) Nombre de votants moins nombre de suffrages nuls.

2) Détermination du quotient électoral.

« On détermine le quotient électoral de la commission concernée, en divisant le nombre total de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges de titulaires à pourvoir ».

Nombre d'électeurs inscrits	:	249
Nombre de sièges à pourvoir	:	3
Nombre de suffrages valablement exprimés	:	210
Quotient électoral	:	$\frac{210}{3} = 70$

3) Attribution des sièges.

« Chaque liste se voit attribuer autant de sièges de titulaires qu'elle a recueilli de fois le quotient électoral ».

LISTES PRESENTÉES.	NOMBRE DE SUFFRAGES VALABLES PAR LISTES.	SIÈGES ATTRIBUÉS D'APRÈS LE QUOTIENT ÉLECTORAL.
A	$96 / 70 = 1,37$	1
B	$48 < 70$	0
C	$53 < 70$	0
D	$13 < 70$	0

« Au cas où aucun siège n'a pu être pourvu de cette manière, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, de sièges déjà attribués à la liste ; les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues ; le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant obtenu la plus forte moyenne, et l'opération est répétée successivement pour chacun des sièges non pourvus, jusqu'au dernier ».

LISTES PRESENTÉES.	NOMBRE DE SUFFRAGES VALABLES PAR LISTE.	SIÈGES ATTRIBUÉS D'APRÈS LE QUOTIENT ÉLECTORAL.	CALCUL DES MOYENNES.	SIÈGES ATTRIBUÉS À LA PLUS FORTE MOYENNE.	RENOUVELLEMENT DE L'OPÉRATION ET SIÈGES ATTRIBUÉS À CETTE OCCASION.
A	96	1	$\frac{96}{1+1} = 48$	0	$\frac{96}{1+1} = 48$ (a) 1
B	48	0	$\frac{48}{0+1} = 48$	0	$\frac{48}{0+1} = 48$ (a) 0
C	53	0	$\frac{53}{0+1} = 53$	1	$\frac{53}{1+1} = 26$ 0
D	13	0	$\frac{13}{0+1} = 13$	0	$\frac{13}{0+1} = 13$ 0

(a) « Dans le cas où deux listes ont obtenu la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, celui-ci est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix ; s'il reste impossible de départager les listes par ce procédé, le siège est attribué au candidat titulaire qui a la plus grande ancienneté de services civils au ministère de la défense ».

LISTES PRESENTÉES.	SIÈGES ATTRIBUÉS D'APRÈS LE QUOTIENT ÉLECTORAL.	SIÈGES ATTRIBUÉS A LA PLUS FORTE MOYENNE.	TOTAL DES SIÈGES ATTRIBUÉS.
A	1	1	2
B	0	0	0
C	0	1	1
D	0	0	0

3ème exemple.

1) Résultat des opérations de dépouillement.

TOTAL DU SCRUTIN.	NOMBRE D'ÉLECTEURS INSCRITS.	NOMBRE DE VOTANTS.	NOMBRE DE SUFFRAGES BLANCS OU NULS.	NOMBRE DE SUFFRAGES VALABLEMENT EXPRIMÉS (A).
	106	76	4	72
Répartition des suffrages par liste de candidats.				
LISTE A	LISTE B		LISTE C	
20	40		12	

(a) Nombre de votants moins nombre de suffrages nuls.

2) Détermination du quotient électoral.

« On détermine le quotient électoral de la commission concernée, en divisant le nombre total de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges de titulaires à pourvoir ».

Nombre d'électeurs inscrits	:	106
Nombre de sièges à pourvoir	:	3
Nombre de suffrages valablement exprimés	:	72
Quotient électoral	:	$\frac{72}{3} = 24$

3) Attribution des sièges.

« Chaque liste se voit attribuer autant de sièges de titulaires qu'elle a recueilli de fois le quotient électoral ».

LISTES PRESENTÉES.	NOMBRE DE SUFFRAGES VALABLES PAR LISTES.	SIÈGES ATTRIBUÉS D'APRÈS LE QUOTIENT ÉLECTORAL.
A	$20 < 24$	0
B	$40 / 24 = 1,66$	1
C	$12 < 24$	0

« Au cas où aucun siège n'a pu être pourvu de cette manière, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, de sièges déjà attribués à la liste ; les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues ; le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant obtenu la plus forte moyenne, et l'opération est répétée successivement pour chacun des sièges non pourvus, jusqu'au dernier ».

LISTES PRÉSENTÉES.	NOMBRE DE SUFFRAGES VALABLES PAR LISTE.	SIÈGES ATTRIBUÉS D'APRÈS LE QUOTIENT ÉLECTORAL.	CALCUL DES MOYENNES.	SIÈGES ATTRIBUÉS À LA PLUS FORTE MOYENNE.	RENOUVELLEMENT DE L'OPÉRATION ET SIÈGES ATTRIBUÉS À CETTE OCCASION.
A	20	0	$\frac{20}{0+1} = 20$ (a)	0	$\frac{20}{0+1} = 20$ (a) 1
B	40	1	$\frac{40}{1+1} = 20$ (a)	1	$\frac{40}{2+1} = 13,33$ (a) 0
C	12	0	$\frac{12}{0+1} = 12$	0	$\frac{12}{0+1} = 12$ 0

(a) « Dans le cas où deux listes ont obtenu la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, celui-ci est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix ; s'il reste impossible de départager les listes par ce procédé, le siège est attribué au candidat titulaire qui a la plus grande ancienneté de services civils au ministère de la défense ».

LISTES PRÉSENTÉES.	SIÈGES ATTRIBUÉS D'APRÈS LE QUOTIENT ÉLECTORAL.	SIÈGES ATTRIBUÉS À LA PLUS FORTE MOYENNE.	TOTAL DES SIÈGES ATTRIBUÉS.
A	0	1	1
B	1	1	2
C	0	0	0