

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



DIRECTION GÉNÉRALE  
DE LA POLICE NATIONALE

DIRECTION DES RESSOURCES ET DES  
COMPÉTENCES DE LA POLICE NATIONALE

SOUS-DIRECTION DE L'ADMINISTRATION  
DES RESSOURCES HUMAINES

BUREAU DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS  
TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES

Section « Personnels techniques et ouvriers d'Etat »

Réf : DRCPN/SDARH/BPATS n° 1474

Paris, le 25 MAI 2016

**Le ministre de l'intérieur,**  
à

**Monsieur le Chef de cabinet du ministre**  
**Monsieur le préfet de police de Paris**  
**- secrétariat général pour l'administration -**  
**Monsieur le directeur général de la sécurité intérieure**  
**Monsieur le Préfet, directeur central des compagnies républicaines de sécurité**  
**Monsieur le directeur central de la sécurité publique**  
**Mesdames, Messieurs les préfets de zone de défense**  
**- secrétariat général pour l'administration du ministère de l'intérieur -**  
**Madame le directeur de l'école nationale supérieure de police**  
**Monsieur le sous-directeur de la formation et du développement des compétences**

**OBJET :** Circulaire relative aux modalités de gestion, d'avancement et de rémunérations de certains ouvriers d'État du ministère de l'intérieur – Ouvriers d'État, spécialité « cuisinier » du périmètre « police nationale »

La présente circulaire a pour but de fixer les modalités de gestion, d'avancement des ouvriers d'État, spécialité « cuisinier », affectés notamment dans certaines compagnies républicaines de sécurité et structures de formation de la police nationale.

Ces ouvriers d'État sont gérés administrativement par le bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques, section « personnels techniques » (DRCPN/SDARH/BPATS). Leur rémunération est assurée, notamment, par les secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI).

Les autres ouvriers d'État du périmètre « police nationale » qui n'appartiennent pas à la spécialité « cuisinier » sont soumis à l'instruction du 5 novembre 2015 du bureau des personnels techniques et spécialisés du secrétariat général du ministère de l'intérieur qui fixe les modalités de gestion et d'avancement de certains ouvriers d'État du ministère de l'intérieur.

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INTRODUCTION.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>PARTIE I : DES MODALITÉS DE GESTION ET D'AVANCEMENT.....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>I. LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE (CPN).....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>II. CONSTITUTION DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS : LES NIVEAUX DE QUALIFICATION.....</b>                                 | <b>6</b>  |
| 1. Définition du niveau de qualification correspondant au groupe V .....   | 6         |
| 2. Définition du niveau de qualification correspondant au groupe VI.....   | 7         |
| 3. Définition du niveau de qualification correspondant au groupe VII.....  | 8         |
| 4. Définition du niveau de qualification correspondant au hors groupe.....   | 9         |
| <b>III. AVANCEMENT.....</b>  | <b>10</b> |
| ➤ <b>A. L'AVANCEMENT D'ÉCHELON.....</b>  | <b>10</b> |
| 1. L'avancement à l'ancienneté.....  | 10        |
| a. Le calcul de l'ancienneté.....  | 10        |
| b. Les conditions d'avancement à l'ancienneté.....   | 11        |
| 2. L'avancement au choix.....  | 11        |
| ➤ <b>B. L'AVANCEMENT DE GROUPE.....</b>  | <b>12</b> |
| 1. L'avancement aux groupes VI, VII et hors groupe.....  | 12        |
| a. Au choix.....   | 12        |
| b. Par l'essai professionnel.....  | 13        |
| ➤ <b>C. LA RÉMUNÉRATION AU GROUPE SUPÉRIEUR DES OUVRIERS ANCIENS.....</b>  | <b>13</b> |
| ➤ <b>D. DISPOSITIONS RELATIVES AUX CHEFS D'ÉQUIPE.....</b>   | <b>14</b> |
| 1. La nomination des chefs d'équipe à titre permanent.....   | 14        |
| 2. Les chefs d'équipe à titre temporaire.....  | 15        |
| 3. Pièces à fournir.....   | 15        |
| 4. La mutation des chefs d'équipe.....   | 15        |
| <b>IV. CHANGEMENT DE PROFESSION.....</b>   | <b>16</b> |
| 1. Les conditions à réunir.....  | 16        |
| 2. Mode d'accès et condition de reclassement.....  | 16        |
| 3. Changement de domaine d'activité ou acquisition d'un domaine technique supplémentaire au sein<br>d'une même profession..... | 16        |
| <b>V. DISPOSITIONS DIVERSES.....</b>   | <b>17</b> |
| 1. La mobilité.....  | 17        |
| 2. L'entretien professionnel.....  | 17        |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 3. La discipline.....       | 17 |
| 4. L'aptitude médicale..... | 18 |

## **PARTIE II : DE LA REMUNERATION.....19**

|  |    |
|--|----|
| 1. Généralités relatives à la rémunération.....  | 19 |
| 2. Définitions et précisions sur les notions de chef d'équipe à titre « permanent » ou à titre « temporaire » et la notion de « faisant fonction de chef d'équipe »..... | 19 |
| ➤ A. LE RÉGIME GÉNÉRAL DE RÉMUNÉRATION DES OUVRIERS MENSUALISÉS.....   | 20 |
| 1. Le salaire de base mensuel.....   | 20 |
| 2. La prime de rendement.....  | 20 |
| 3. Le cas de l'ouvrier d'État chef d'équipe à titre temporaire.....  | 21 |
| 4. Précisions sur la rémunération.....   | 22 |
| ➤ B. L'INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE NOURRITURE.....  | 22 |
| ➤ C. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (H.S.).....  | 22 |
| ➤ D. L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE D'ABSENCE TEMPORAIRE (I.J.A.T.).....  | 23 |
| ➤ E. LA PRIME DE PANIER.....   | 23 |
| ➤ F. EXTENSION AUX OUVRIERS DE L'ÉTAT DE DIVERS DÉCRETS INTERMINISTÉRIELS.....   | 23 |

## **PARTIE III : ANNEXES.....24**

|  |    |
|--|----|
| I. L'essai professionnel.....  | 24 |
| II. La formation qualifiante.....  | 30 |
| III. Fiche de profession.....  | 32 |
| IV. Grille des ouvriers d'État.....  | 33 |
| V. Exemple de calcul d'avancement à l'ancienneté.....  | 36 |
| VI. Principaux textes applicables aux ouvriers d'État spécialité « cuisinier » de la police nationale..... | 37 |

## INTRODUCTION

Les ouvriers d'État du ministère de l'intérieur relèvent du décret n° 55-851 du 25 juin 1955 relatif au statut de certains ouvriers relevant du ministère de l'intérieur. Ils sont rémunérés conformément aux dispositions de l'arrêté n° 2034 du 21 novembre 2002.

La nature des activités et le niveau de qualification de chaque ouvrier d'État sont reconnus par son rattachement à une profession. Les professions sont classées en dix « branches » professionnelles. Chaque profession peut comprendre plusieurs « domaines techniques » correspondants à des possibilités de spécialisations. Les conditions et possibilités d'avancement des ouvriers d'État dépendent de leur profession.

La spécialité de « cuisinier » dépend de la branche 02 « Alimentation ».

La présente instruction édicte les règles de gestion en matière d'organisation, de déroulement de carrière et de rémunération applicables aux ouvriers d'État spécialité « cuisinier » de la police nationale.

Un moratoire sur le recrutement d'Ouvriers d'État spécialité "cuisinier" est appliqué depuis 2012. Afin de prendre en compte les besoins des services, des adjoints techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe ayant des qualifications dans la restauration sont désormais recrutés par concours pour remplacer les ouvriers cuisiniers.

# **PARTIE I : DES MODALITÉS DE GESTION ET D'AVANCEMENT**

## **I. LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE (CPN)**

Une commission paritaire nationale est instituée au sein du ministère de l'intérieur par l'arrêté du 11 septembre 2003, relatif à la création et à la composition de la commission paritaire nationale compétente à l'égard des ouvriers cuisiniers de la police nationale. Elle est compétente à l'égard de l'ensemble des ouvriers d'État spécialité « cuisinier » de la police nationale.

La commission paritaire nationale est présidée par le sous-directeur de l'administration des ressources humaines de la DRCPN.

Elle comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Sa composition prévoit autant de membres titulaires que de membres suppléants.

Les membres de la CPN sont désignés par arrêté ministériel pour une période de quatre ans. Leur mandat peut-être renouvelé.

La CPN veille, dans ses travaux relatifs à l'avancement en particulier, à l'égalité de traitement de l'ensemble des ouvriers d'État spécialité « cuisinier », quel que soit leur service d'affectation.

La commission se réunit au moins une fois par an.

La commission paritaire nationale émet un avis sur les points suivants :

- les avancements de groupe (choix, essai professionnel) ;
- les rémunérations dans le groupe supérieur pour les ouvriers anciens ;
- la nomination des chefs d'équipe à titre permanent et à titre temporaire ;
- en matière disciplinaire :
  - les demandes de sanction des 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> niveaux
  - les recours formés contre les sanctions du 2<sup>ème</sup> niveau
- les refus de temps partiel ;
- les refus de congé pour formation syndicale ;
- les refus d'exercice d'activités privées ;
- les refus des congés sans solde ;
- les refus de congés de formation ;
- le retrait de la qualité de chef d'équipe à titre temporaire ou permanent ;
- les mutations d'ouvriers d'État à l'extérieur du ressort de la CPN.

La CPN est également compétente pour connaître, sur proposition de ses membres, de toute question d'ordre général relative aux modalités de gestion administrative des ouvriers d'État spécialité « cuisinier » et à leurs conditions d'emploi.

## II. CONSTITUTION DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS : LES NIVEAUX DE QUALIFICATION

Les caractéristiques de la profession de cuisinier sont précisées dans une fiche professionnelle qui prévoit le déroulement de carrière des ouvriers d'État concernés, jointe en annexe 3 de la partie 3 du présent document.

Le déroulement de carrière se caractérise par des avancements d'échelon et de groupe. Le passage à un groupe supérieur reconnaît l'acquisition d'un niveau de qualification plus élevé.

Les niveaux de qualification requis pour accéder aux différents groupes sont précisés au paragraphe suivant du présent titre. La reconnaissance de l'obtention de ces niveaux de qualification tient compte des résultats obtenus et constatés lors de l'entretien professionnel annuel. Elle est attestée par un rapport spécifique établi par le chef de service à l'appui de sa proposition d'avancement.

La fiche professionnelle comporte la nature des activités et les groupes accessibles ;

La grille de classification des ouvriers d'État spécialité « cuisinier » du ministère de l'intérieur comporte les groupes hiérarchisés suivants : groupes V, VI, VII et « hors groupe », caractérisés par leur niveau de qualification. A chacun de ces groupes s'attache une échelle de salaire.

Les niveaux correspondants aux groupes V, VI, VII, HG sont définis ci-après à l'aide de plusieurs éléments d'appréciation.

### 1. Définition du niveau de qualification correspondant au groupe V

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

## 2. Définition du niveau de qualification correspondant au groupe VI

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

### 3. Définition du niveau de qualification correspondant au groupe VII

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



#### 4. Définition du niveau de qualification correspondant au hors groupe

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

### III. AVANCEMENT

#### A. L'avancement d'échelon

Le nombre d'échelons dans chaque groupe est fixé à huit. L'avancement d'échelon ne peut être prononcé, dans un même groupe, qu'à l'échelon immédiatement supérieur à celui détenu. Il a lieu soit au choix, soit à l'ancienneté.

##### 1. L'avancement à l'ancienneté

###### a. Le calcul de l'ancienneté

Les services pris en compte pour déterminer l'ancienneté des ouvriers peuvent avoir été effectués au titre des services civils ou militaires.

*Les services civils* comprennent :

- les services effectifs accomplis en qualité d'ouvrier réglementé ou non. Dans le cas d'interruption de services, les services effectués avant l'interruption sont pris en compte sous réserve que la rupture du lien avec le ministère de l'intérieur ne résulte pas d'un congédiement par mesure disciplinaire ou d'un abandon de poste.
- les services assimilés aux services effectifs :
  - les congés annuels payés ;
  - les congés de maternité, dans la limite d'une durée maximum de 16 semaines ;
  - les congés de paternité institués par la loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 ;
  - les absences pour maladie : maladies comportant attribution du salaire ou du demi-salaire au titre du décret n°72-154 du 24 février 1972 (articles 2 et 3) (ou par référence à ce décret pour les ouvriers mensualisés non réglementés) ;
  - les absences à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
  - les jours fériés, les autorisations d'absence et congés exceptionnels ou occasionnels, accordés en application de la réglementation en vigueur.

*Les services militaires* :

Les ouvriers bénéficient, dans la détermination de leur ancienneté, de la prise en compte du temps de service militaire (ou assimilé) effectivement accompli, le cas échéant à l'occasion de l'accomplissement de missions spécifiques (« bonifications »), ainsi que des « majorations » d'ancienneté au titre de services particuliers accomplis en temps de guerre. Les services considérés, qui sont pris en compte dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, sont mentionnés ci-après pour les principaux d'entre eux :

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

Les reliquats de services subsistant après reconstitution de carrière (changement de groupe) comptent comme ancienneté dans le nouvel échelon.

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

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

## b. Les conditions d'avancement à l'ancienneté

Dans chacun des groupes jusqu'au passage du 3<sup>ème</sup> au 4<sup>ème</sup> échelon inclus, les ouvriers ont droit à un avancement d'échelon à l'expiration d'un délai de deux ans passé dans l'échelon inférieur, sans prolongation possible de cette durée.

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

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

### **2. L'avancement au choix**

L'avancement au choix permet à un ouvrier d'État qui, au vu de ses compétences, de sa manière de servir et de ses résultats professionnels le mérite, d'accéder à l'échelon supérieur de son groupe alors qu'il ne remplit pas encore les conditions d'avancement d'échelon au titre de l'ancienneté.

Jusqu'au passage du 4<sup>ème</sup> au 5<sup>ème</sup> 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 minimale est de deux ans.

Les chefs de service établissent, dans le cadre des travaux préparatoires à la commission nationale paritaire, une liste des ouvriers d'État dont ils proposent l'avancement d'échelon au choix. Ces propositions sont soumises à l'avis de la CPN en fonction du nombre d'avancements pouvant être effectivement prononcés. L'avancement d'échelon au choix est prononcé par la directrice des ressources et des compétences de la police nationale dont relève la CPN compétente.

Le nombre d'ouvriers d'État spécialité « cuisinier » pouvant bénéficier, au titre d'une année N, d'un avancement d'échelon au choix est de 22% de l'effectif des ouvriers d'État spécialité « cuisinier » en service dans le ressort de la CPN, à l'exclusion des ouvriers ayant atteint le 8<sup>ème</sup> échelon au 31 décembre de l'année N-1 et des ouvriers anciens rémunérés au groupe supérieur. Le reliquat éventuel est reporté sur l'année N+1.

Les avancements d'échelons au choix sont prononcés à la date à laquelle les ouvriers réunissent la condition d'ancienneté minimale requise. Mais si une candidature n'est retenue qu'au titre des travaux d'avancement de l'année suivant celle au cours de laquelle l'ouvrier a acquis une ancienneté suffisante, l'octroi de l'échelon au choix est prononcé dès le 1<sup>er</sup> janvier, puisqu'à cette date la condition requise était déjà remplie.

Ainsi, un candidat non retenu au choix au titre de la première année au cours de laquelle il réunit les conditions requises n'est pas forcément promu à l'ancienneté ; il peut être retenu au choix au titre de l'année (ou des années) suivante(s) sans attendre trois années révolues (voir exemple en annexe).

## **B. L'avancement de groupe**

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

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

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

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

La CPN est consultée chaque année sur les taux de promotion ainsi fixés et la répartition du volume global des avancements par service.

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

Ces mêmes règles déterminent le nombre d'avancements au hors groupe.

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

### **1. L'avancement aux groupes VI, VII et hors groupe**

#### **a- Au choix**

##### *- Avancement aux groupes VI et VII :*

Les ouvriers des groupes V et VI peuvent être promus au choix dans le groupe supérieur s'ils sont classés au 8<sup>ème</sup> échelon de leur groupe au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle l'avancement est prononcé.

Pour l'avancement au groupe VI, le classement se fait à l'échelon comportant un salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il occupait dans son ancien groupe, en ajoutant la valeur d'un échelon au salaire qu'il percevait dans le groupe V. Il tient également compte des services antérieurement accomplis en qualité d'ouvrier d'État en appliquant à ces services le rythme d'un échelon pour dix années de service, dans la limite de deux échelons.

Pour l'avancement au groupe VII, le classement se fait à l'échelon comportant un salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il occupait dans son ancien groupe. Il tient également compte des services antérieurement accomplis en qualité d'ouvrier d'État en appliquant à ces services le rythme d'un échelon pour dix années de service, dans la limite de deux échelons.

- *Avancement au hors groupe* :

Les ouvriers d'État ne peuvent accéder au hors groupe que s'ils remplissent simultanément les conditions suivantes :

- justifier de deux années de pratique professionnelle au groupe VII au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est prononcée l'avancement ;
- faire l'objet d'une appréciation favorable de leur chef de service.
- Aucune autre condition, notamment d'âge, n'est exigée.

Le classement dans le groupe supérieur se fait à l'échelon comportant un salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il occupait dans son ancien groupe, en ajoutant la valeur d'un échelon au salaire qu'il percevait dans le groupe inférieur.

Dans le cadre des travaux préparatoires à la CPN, les secrétaires généraux de SGAMI adressent à la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN/BPATS) :

- les propositions classées par ordre préférentiel ;
- pour chaque ouvrier proposé : une fiche de proposition assortie de l'avis du chef de service (rapport sur la manière de servir) et le compte-rendu d'entretien professionnel ;
- les comptes-rendus d'entretien professionnel de l'ensemble des ouvriers de son ressort.

Ces nominations sont prononcées après avis de la CPN. Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle elles sont prononcées.

#### b. Par essai professionnel

L'avancement de groupe par essai s'effectue à l'intérieur de la profession.

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

Les modalités de recueil des candidatures, d'organisation des épreuves, et de sélection des lauréats sont précisées en annexe.

### **C. La rémunération au groupe des ouvriers anciens**

Outre les possibilités d'avancement d'échelon et de groupe, les ouvriers âgés d'au moins 50 ans peuvent se voir accorder le bénéfice de la rémunération afférente au groupe immédiatement supérieur à celui dans lequel ils sont classés.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- appartenir à l'un des groupes V à VII ;
- être âgé d'au moins 50 ans ;
- avoir accompli au moins 20 ans de services en qualité d'ouvrier d'État ;
- être classé depuis au moins 6 ans au 8<sup>ème</sup> échelon du groupe d'appartenance.

Ces trois dernières conditions sont appréciées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la mesure d'avancement est prononcée.

Le nombre d'ouvriers d'État pouvant bénéficier de la rémunération afférente au groupe immédiatement supérieur est égal au 1/5<sup>ème</sup> de l'effectif total des ouvriers d'État spécialité « cuisinier » de la police nationale, arrondi à l'entier immédiatement inférieur. L'éventuel reliquat disponible est reporté sur l'année suivante.

Dans le cadre des travaux préparatoires à la CPN, les préfets, secrétaires généraux de SGAMI adressent à la DRCPN/BPATS :

- les propositions classées par ordre préférentiel ;
- pour chaque ouvrier proposé : une fiche de proposition assortie de l'avis du chef de service (rapport sur la manière de servir) et le compte-rendu d'entretien professionnel ;
- les comptes-rendus d'entretien professionnel de l'ensemble des ouvriers de son ressort.

La liste des ouvriers d'État pouvant bénéficier de la rémunération afférente au groupe supérieur est arrêtée après avis de la CPN compte tenu du nombre de « promotions » à prononcer.

Les intéressés peuvent bénéficier dans leur nouveau groupe de rémunération d'avancements d'échelon à l'ancienneté uniquement. Le classement dans le groupe supérieur pour les ouvriers anciens se fait à l'échelon comportant un salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il occupait dans son ancien groupe, en ajoutant la valeur d'un échelon au salaire qu'il percevait dans le groupe inférieur. Ils sont susceptibles de bénéficier d'un avancement de groupe au choix. Ils sont alors reclassés à l'échelon auquel était adossé leur rémunération.

De surcroît, les ouvriers anciens qui bénéficient de la rémunération au groupe supérieur conservent leur ancienneté pour accéder au groupe supérieur.

#### **D. Dispositions relatives aux chefs d'équipe**

Les chefs d'équipe sont chargés de diriger les travaux et l'organisation des équipes qui leur sont confiées. Ils encadrent au moins 5 agents, qu'ils s'agissent d'ouvriers d'État, de fonctionnaires titulaires ou d'agents contractuels. Il peut, à titre exceptionnel et après avis de la CPN, être dérogé à cette disposition.

##### **1. La nomination des chefs d'équipe à titre permanent**

Le nombre de postes de chef d'équipe est au plus égal à 10% de l'effectif total des ouvriers d'État spécialité « cuisinier ».

Peuvent être nommés chef d'équipe les ouvriers justifiant de cinq années de service en qualité d'ouvrier d'État, dont au moins deux ans dans la profession au titre de laquelle est prononcée la nomination. Ces conditions de durée s'apprécient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle intervient la nomination.

Dans le cadre des travaux préparatoires à la CPN, les préfets, secrétaires généraux de SGAMI adressent à la DRCPN/BPATS) :

- leurs besoins de chefs d'équipe dans les services de leur ressort ;
- le tableau soumis à l'avis de la CPN des ouvriers dont la nomination est proposée; ces propositions sont classées par ordre préférentiel ;
- pour chaque ouvrier proposé : une fiche de proposition assortie de l'avis du chef de service (rapport sur la manière de servir) et le compte-rendu d'entretien professionnel ;
- les comptes-rendus d'entretien professionnel de l'ensemble des ouvriers de son ressort.

Les chefs d'équipe à titre permanents sont désignés, après avis de la CPN, sur proposition des chefs de service.

Les chefs d'équipe sont rémunérés à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui de leur nomination dans les conditions précisées par l'arrêté n° 2034 du 21 novembre 2002.

À l'occasion de leur nomination et s'ils n'ont pas exercé auparavant les fonctions de chef d'équipe à titre temporaire, les chefs d'équipe à titre permanent bénéficient d'une formation à l'encadrement et aux règles d'hygiène et de sécurité au travail. La qualité de chef d'équipe à titre permanent peut leur être retirée en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute professionnelle avérée, sur proposition du chef de service et après avis de la CPN siégeant en formation disciplinaire.

## **2. Les chefs d'équipe à titre temporaire**

Lorsqu'un chef d'équipe à titre permanent se trouve dans l'une des situations suivantes :

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

Ses fonctions de chef d'équipe peuvent être confiées à un autre ouvrier d'État choisi parmi ceux bénéficiant de la qualité de chef d'équipe à titre temporaire.

Les chefs d'équipe à titre temporaire sont désignés, après avis de la CPN, sur proposition des chefs de service.

Ils sont rémunérés dans les mêmes conditions que les chefs d'équipe à titre permanent dont ils assurent l'intérim, durant la seule période où ils exercent effectivement les fonctions de chef d'équipe. Ils ne peuvent être rémunérés en qualité de chef d'équipe que s'ils ont exercé leurs fonctions, de manière continue ou discontinue, durant au moins un mois complet de jours ouvrables. Les services accomplis en qualité de chef d'équipe au-delà d'un nombre entier de mois sont reportés et cumulés uniquement sur l'année suivante (un an maximum).

L'absence de chef d'équipe à titre permanent ouvre droit, pour l'ouvrier spécialité cuisinier chef d'équipe à titre temporaire affecté dans la même structure, à la perception continue de la rémunération de chef d'équipe permanent.

À l'occasion de leur nomination, les chefs d'équipe à titre temporaire bénéficient d'une formation à l'encadrement et aux règles d'hygiène et de sécurité au travail. La qualité de chef d'équipe à titre temporaire peut leur être retirée en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute avérée, sur proposition du chef de service et après avis de la CPN.

Les compétences acquises et les résultats obtenus dans l'exercice des fonctions de chef d'équipe à titre temporaire sont pris en compte lors de la désignation des chefs d'équipe à titre permanent.

## **3. Pièces à fournir**

Dans le cadre des travaux préparatoires à la CPN, les préfets, secrétaires généraux de SGAMI adressent à la DRCPN/BPATS :

- leurs besoins de chefs d'équipe ;
- leurs propositions argumentées de nominations de chefs d'équipe à titre temporaire et permanent ;
- les comptes rendus d'entretien professionnel des ouvriers dont la nomination est proposée.

## **4. La mutation des chefs d'équipe**

En cas de changement de fonction et/ou de service, la qualité de chef d'équipe est perdue. Celle-ci est liée à une fonction particulière dans un service donné. Elle est cependant conservée si l'ouvrier d'État exerce effectivement des fonctions de chef d'équipe dans son service d'accueil, sous réserve du respect des dispositions relatives aux nombres de postes de chef d'équipe.

## **IV. CHANGEMENTS DE PROFESSION**

Les ouvriers d'état peuvent solliciter un changement de profession tout au long de leur carrière.

### **1. Les conditions à réunir**

Peuvent solliciter un changement de profession les ouvriers d'état :

- rattachés à une profession et classés dans un groupe identifié comme ayant accès à la profession sollicitée, selon les dispositions précisées dans chaque fiche professionnelle ;
- ayant exercé leur activité durant au moins deux ans dans la profession à laquelle ils demandent leur rattachement ;
- faisant l'objet d'une appréciation favorable du chef de service sur les compétences professionnelles acquises dans l'exercice de la nouvelle profession ;
- ayant subi un examen médical d'aptitude au poste de travail sollicité effectué par un médecin du travail ; celui-ci peut à cette occasion faire pratiquer, en tant que de besoin, tous les examens qu'il jugera nécessaire pour l'appréciation exacte de l'aptitude physique ou mentale de l'intéressé à ce poste de travail. Les frais des divers examens sont à la charge du service d'affectation ;
- ayant le cas échéant, pour certaines professions, satisfait à des tests psychotechniques précisés dans la fiche professionnelle concernée ;
- disposant, le cas échéant et pour certaines professions, des certificats et qualifications précisés dans la fiche professionnelle concernée ;
- ayant suivi, le cas échéant et lorsque la fiche professionnelle de la profession sollicitée le prévoit, une formation adaptée au nouvel emploi permettant l'acquisition de nouvelles compétences. La formation est attestée par le chef de service qui rédige à cet effet un rapport circonstancié et argumenté.
- Atteint par une inaptitude médicale reconnue par la commission de réforme.

### **2. Modes d'accès et conditions de reclassement**

Le changement de profession est prononcé par le préfet, secrétaire général de SGAMI ou, pour l'administration centrale, par la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN/SDARH/BPATS), après avis de la CPN, pour les changements de profession qui n'entraînent pas de mobilité géographique en dehors du ressort du SGAMI ;

Il s'opère à groupe égal et à échelon égal ou immédiatement supérieur. S'il n'existe pas, dans la nouvelle profession, de groupe équivalent à celui détenu par l'ouvrier dans son ancienne profession, le changement se fait alors au groupe immédiatement supérieur, à l'échelon égal ou immédiatement supérieur à celui détenu auparavant.

Les critères appliqués pour prononcer ou non un changement de profession sont :

- les besoins des services d'emploi ;
- les compétences détenues par les candidats, appréciées à l'aide des résultats obtenus dans la nouvelle profession, des formations suivies et des qualifications détenues.

### **3. Changement de domaine d'activité ou acquisition d'un domaine technique supplémentaire au sein d'une même profession**

À l'intérieur d'une même profession, le changement de domaine technique ou l'acquisition d'un domaine technique supplémentaire est ouvert à la demande de l'intéressé ou sur proposition de l'administration.



Le changement de domaine technique ou l'acquisition d'un domaine technique supplémentaire au sein d'une même profession suppose que l'ouvrier concerné dispose effectivement des compétences et du savoir-faire nécessaire à l'exercice de fonctions relevant du nouveau domaine technique. L'acquisition de ces nouvelles compétences est dans la plupart des cas consécutive à une formation. Elle est dans tous les cas attestée par le chef de service qui rédige à cet effet un rapport circonstancié et argumenté.

La décision de rattachement à un nouveau domaine technique est prise par le préfet, secrétaire général de SGAMI ou, pour l'administration centrale, par la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN/SDARH/BPATS), après avis de la CPN.

Elle est sans effet sur l'avancement de l'ouvrier concerné, qui conserve son groupe et son échelon. Il est cependant tenu compte, dans le cadre des travaux d'avancement, de l'effort de formation consenti et de l'accroissement de ses compétences.

## **V. DISPOSITIONS DIVERSES**

### **1. La mobilité**

Les ouvriers d'État spécialité « cuisinier » de la police nationale peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une mutation au sein d'un autre périmètre du ministère. Dans cette perspective et dans le cadre de la procédure de mobilité commune à l'ensemble des agents du ministère, il leur appartient de présenter leur candidature à un poste relevant de leurs compétences et ayant fait l'objet d'un appel à candidatures publié à la bourse interministérielle de l'emploi public ([www.biep.gouv.fr](http://www.biep.gouv.fr)).

Leurs candidatures seront alors examinées au même titre que celles des agents titulaires. La commission paritaire nationale est informée des mutations prononcées.

Ils peuvent également bénéficier de mutations sur le périmètre police par le biais d'appels à candidatures établit par télégramme en cas de vacance de poste.

### **2. L'entretien professionnel**

Conformément au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État et de l'arrêté du 14 avril 2013 modifié d'organisation de l'entretien professionnel de certains personnels du ministère de l'intérieur, ces agents font l'objet d'un entretien professionnel. Cet entretien doit être menée par le supérieur hiérarchique direct.

Le compte rendu d'entretien professionnel précise le poste sur lequel est affecté l'ouvrier. Il est systématiquement accompagné de la fiche de poste correspondante. Il peut faire l'objet d'un recours devant la commission paritaire nationale compétente à l'égard de l'agent concerné.

Il appartient à l'autorité auprès de laquelle est placée la CPN d'éviter toute divergence entre les modes de fixation des appréciations. Il convient, en effet, d'écartier le risque que les agents soient pénalisés ou exclus du bénéfice des avantages qui découlent de l'entretien d'évaluation en raison de leur affectation et de la diversité de leurs supérieurs hiérarchiques.

### **3. La discipline**

Le décret n°91-102 du 25 janvier 1991 et l'instruction n°00296C du 30 décembre 1991 fixent le régime disciplinaire applicable aux ouvriers d'État du ministère de l'intérieur.

Les sanctions du 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> niveaux sont prononcées par le chef de service de l'ouvrier concerné. Elles correspondent à :

- l'avertissement. Il sera effacé du dossier administratif à l'issue d'un délai de trois ans si aucune nouvelle sanction n'est intervenue dans l'intervalle ;
- la mise à pied pour une période d'un à trois jours ou l'abaissement temporaire d'un à deux échelons pendant un à trois mois. Elle sera effacée du dossier administratif à l'issue d'un délai de trois ans si aucune nouvelle sanction n'est intervenue dans l'intervalle.

Les sanctions du 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> niveaux sont prononcées sur proposition du chef de service par le DRCPN, après avis de la CPN. Elles correspondent à :

- l'abaissement temporaire de trois échelons pendant trois mois ou la mise à pied pour une période de quatre à huit jours. Elle sera effacée du dossier administratif à l'issue d'un délai de trois ans si aucune nouvelle sanction n'est intervenue dans l'intervalle ;
- l'abaissement définitif d'un à trois échelons. Elle sera effacée du dossier administratif à l'issue d'un délai de dix ans si aucune nouvelle sanction n'est intervenue dans l'intervalle.
- la rétrogradation au groupe inférieur. Elle sera effacée du dossier administratif à l'issue d'un délai de dix ans si aucune nouvelle sanction n'est intervenue dans l'intervalle ;
- le congédiement exclusif de toute indemnité de préavis ou de licenciement, sans suspension des droits à pension ;
- le congédiement exclusif de toute indemnité de préavis ou de licenciement, avec suspension des droits à pension.

### **4. L'aptitude médicale**

Les dispositions relatives à l'aptitude médicale et aux modalités d'exercice de la médecine du travail applicables au personnel en service au ministère de l'intérieur le sont également aux ouvriers d'État de l'intérieur et de l'outre-mer.

## **PARTIE II : DE LA REMUNERATION**

### **1. Généralités relatives à la rémunération**

Le régime de rémunération des ouvriers d'État assujettis au décret n° 55-851 du 25 juin 1955 précité est déterminé dans les mêmes conditions que celles applicables à leurs homologues du ministère de la défense en vertu de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté AM/2034/PER/TECH du 21 novembre 2002 fixant le régime de rémunération des ouvriers d'État du ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales. Cet arrêté, qui a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2002, n'a pas été publié.

Les ouvriers spécialité « cuisinier » sont répartis en 8 groupes de rémunérations (IVN, V, VI, VII, hors groupe, et trois hors-catégorie (HCA, HCB et HCC). Chaque groupe comprend 8 échelons (de ECH 1 à ECH 8).

Un ouvrier d'État spécialité « cuisinier » est rémunéré sur la base des groupes suivants : V, VI, VII et HG. À titre transitoire, certains sont rémunérés sur la base de la hors-catégorie B (HCB).

L'instruction générale du 12 octobre 1955 fixant les modalités d'application du décret n° 55-951 du 25 juin 1955 portant statut des ouvriers du ministère de l'intérieur règle de manière générale la rémunération des ouvriers spécialité « cuisinier » dans les termes suivants :

*« Article 11 – La rémunération des ouvriers est déterminée en fonction d'un salaire horaire fixé par application des bordereaux de salaires adoptés pour les établissements militaires et approuvés par le ministère des finances.*

*Chaque groupe de qualification professionnelle comporte huit échelons affectés d'un taux de salaire horaire croissant.*

*Article 12 – A cette rémunération s'ajoute une prime de rendement dont les taux moyens et maxima sont fixés conformément aux décisions applicables aux établissements militaires. L'attribution de cette prime n'est pas un droit ; elle est décidée sans recours par le chef de centre. L'état des primes de rendement attribuées est affiché chaque mois dans les locaux de travail.*

*Article 13 – Une prime de « faisant fonction de chef d'équipe » peut être accordée à titre exceptionnel et temporaire aux ouvriers qui sont chargés, pour une durée minimum d'un mois, d'une mission d'encadrement. Cette prime est calculée à raison de 15 % du salaire de base du 1<sup>er</sup> échelon du groupe dans lequel est reclassé l'ouvrier intéressé. Elle ne peut être attribuée à plus de 10 % de l'effectif des ouvriers.*

*Article 14 – Des primes spéciales sont en outre accordées dans les conditions fixées pour les établissements militaires, aux ouvriers accomplissant d'une façon permanente des travaux dangereux, insalubres ou salissants. Les primes pour travaux salissants ne sont pas perçues par les ouvriers qui bénéficient d'une attribution gratuite de vêtements de travail par l'administration. »*

### **2. Définitions et précisions sur les notions de chef d'équipe à titre « permanent » ou à titre « temporaire » et la notion de « faisant fonction de chef d'équipe »**

Est considéré comme chef d'équipe du ministère de l'intérieur, l'agent qui est nommé dans cette qualité selon les prescriptions de la présente circulaire. Il est alors chef d'équipe à titre permanent.

Le chef d'équipe permanent peut être remplacé temporairement et dans certaines situations précisées *supra*, par un ouvrier spécialité cuisinier qui n'a pas la qualification de chef d'équipe. C'est le chef d'équipe à titre temporaire.

La notion de « faisant fonction de chef d'équipe » est une appellation historique qu'il n'y a plus lieu d'utiliser compte tenu de la mensualisation des salaires. Ainsi, il y a lieu de ne plus considérer que deux types de profils :

- soit chef d'équipe à titre permanent ;
- soit chef d'équipe à titre temporaire.

## **A. Le régime général de rémunération des ouvriers mensualisés**

Les rémunérations des ouvriers spécialité « cuisinier » sont basées sur les salaires horaires pratiqués dans l'industrie métallurgique privée et nationalisée de la région parisienne pour la majorité des ouvriers (environ 96 %).

Compte tenu de la réduction de la durée hebdomadaire de travail intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 2002, les rémunérations mensualisées des personnels ouvriers de la défense sont déterminées par décision n° 300045 du 7 janvier 2002 fixant le régime de rémunération des ouvriers mensualisés de la défense. En outre, la circulaire n° 300046 du 7 janvier 2002 fixant les modalités de calcul de la rémunération des ouvriers mensualisés de la défense vient préciser les modalités de calcul de cette rémunération.

Ainsi, la base horaire des ouvriers spécialité cuisinier est de 152 heures.

La rémunération principale des ouvriers spécialité cuisinier est composée de deux éléments :

- Un salaire de base en fonction de la qualification (ouvriers spécialité « cuisinier » ou ouvriers spécialité « cuisinier » Chef d'équipe) de la zone de résidence, du groupe et de l'échelon ;
- Une prime de rendement.

L'ensemble est soumis à cotisations pour la pension auprès du fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE). Le FSPOEIE constitue un régime spécial de retraites.

### **1. Le salaire de base mensuel**

Les ouvriers spécialité « cuisinier » sont rémunérés d'après le bordereau général des salaires communiqué par le ministère de la défense.

Le bordereau est découpé selon l'une des trois zones de résidence.

Chaque zone de résidence comprend le salaire mensuel de base qui tient compte des groupes et des échelons.

La décision du ministère de l'intérieur du 15 janvier 2009 prévoit que *l'indemnité allouée aux ouvriers du ministère de l'intérieur « faisant fonction de chef d'équipe » est fixée à 20 % du salaire afférent à l'échelon de classement des intéressés dans les différentes catégories professionnelles*. Par indemnité de « faisant fonction de chef d'équipe », il faut entendre la notion de majoration. Initialement, comme le prévoyait la circulaire du 12 octobre précitée, cette majoration était de 15 %.

Ainsi et découlant du bordereau général des salaires, un bordereau propre au « chef d'équipe » a été créé qui intègre cette majoration de 20 % du salaire mensuel de base.

### **2. La prime de rendement**

Elle est attribuée aux :

- Ouvriers d'État ;
- Ouvriers d'État ayant la qualification de « chef d'équipe » ;

Les modalités d'attribution de la prime de rendement aux ouvriers et techniciens à statut ouvrier du ministère de la défense sont fixées par la décision n° 380846 MA/DPC/CRG du 13 juin 1968. Ce texte précise notamment que les primes « varient de 0 à 32 % du salaire du 1<sup>er</sup> échelon du groupe professionnel » auquel ces personnels appartiennent. « La moyenne des primes ainsi accordées ne peut dépasser 16 % du salaire minimum de chaque groupe... »

La note-circulaire du ministre de la défense n° 29765 du 17 décembre 1981 relative aux modalités d'attribution des primes de rendement allouées aux ouvriers et aux techniciens à statut ouvrier du ministère de la défense vient préciser la décision du 13 juin 1968 et prévoit que *les directeurs et chefs d'établissement n'attribueront aucune prime d'un taux inférieur à 12 %, tout en respectant le taux moyen de 16 % contenu dans la décision précitée.*

À l'instar du bordereau général des salaires qui fixe le salaire mensuel de base des ouvriers spécialité cuisinier et des ouvriers spécialité cuisinier « chef d'équipe », il existe des tableaux relatifs à la prime de rendement selon que l'agent est ouvrier spécialité cuisinier ou ouvrier spécialité cuisinier chef d'équipe.

Il y a un tableau selon l'une des trois zones de résidence qui tient compte des groupes.

La prime de rendement des ouvriers spécialité cuisinier chef d'équipe, conformément à la décision du 15 janvier 1969 précitée, prend en compte la majoration de 20 % du salaire de base mensuel. L'attribution de cette prime n'est pas un droit ; elle est décidée sans recours par le chef de centre.

### **3. Le cas de l'ouvrier d'État chef d'équipe à titre temporaire**

La qualité de chef d'équipe à titre temporaire est obtenue sur proposition des préfets secrétaires généraux des SGAMI à la DRCPN après avis de la CPN.

Comme précisé plus haut, un chef d'équipe à titre permanent peut être remplacé, temporairement et pour des motifs limitativement énumérés, par un ouvrier spécialité « cuisinier » ayant la qualité de chef d'équipe à titre temporaire en cas de :

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

L'absence de chef d'équipe à titre permanent, dans une structure déterminée, ouvre droit, pour l'ouvrier spécialité « cuisinier » chef d'équipe à titre temporaire affecté dans cette même structure, à la perception continue de la rémunération d'un chef d'équipe permanent.

Toutefois et à titre transitoire, les ouvriers spécialité « cuisinier » chef d'équipe à titre temporaire qui bénéficient, à la date d'entrée en vigueur de la présente instruction, de la rémunération d'un ouvrier spécialité « cuisinier » chef d'équipe en raison de l'absence d'affectation d'un ouvrier spécialité « cuisinier » chef d'équipe à titre permanent, en conservent le bénéfice jusqu'à ce qu'ils acquièrent la qualité de chef d'équipe à titre permanent. Ils perdent le bénéfice de cette rémunération en cas de mutation à leur demande ou dès lors qu'un ouvrier spécialité « cuisinier » chef d'équipe à titre permanent est nommé dans le poste vacant.

Le chef d'équipe à titre temporaire est rémunéré dans les mêmes conditions que le chef d'équipe à titre permanent dont il assure l'intérim, durant la seule période où il exerce effectivement les fonctions de chef d'équipe. Il bénéficie de la rémunération d'un chef d'équipe permanent (salaire mensuel de chef d'équipe et prime de rendement de chef d'équipe) que s'il a exercé effectivement ses fonctions, de manière continue ou discontinue, durant au moins un mois complet de jours ouvrables. Les services accomplis en qualité de chef d'équipe au-delà d'un nombre entier de mois sont reportés et cumulés uniquement sur l'année suivante (un an au maximum).

#### **4. Précisions sur la rémunération**

Le chef d'équipe est rémunéré à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa nomination.

En outre, l'absence de l'ouvrier spécialité « cuisinier » chef d'équipe à titre permanent ne saurait en aucun cas avoir pour conséquence de lui faire perdre sa qualité de chef d'équipe permanent et donc de le rémunérer selon le barème applicable aux ouvriers spécialité « cuisinier ».

En cas de restructuration de service entériné par un arrêté ministériel publié aux *Journal Officiel* de la République française ouvrant droit au bénéfice de la prime de restructuration de service et d'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, le maintien de la rémunération d'un chef d'équipe à titre permanent s'effectue selon la réglementation fixée par arrêté ministériel.

#### **B. L'indemnité compensatoire de nourriture**

La décision n° 918/DEF/DPC/CRG/2 du 14 septembre 1977 relative à l'évaluation de la nourriture des personnels de cuisine et de salle définit les modalités d'attribution de cette indemnité compensatrice de nourriture.

Ainsi, si très exceptionnellement, les personnels de cuisine et de salle ne peuvent être nourris, il leur est versé, en sus de leur salaire, en numéraire, une indemnité compensatrice, équivalente à chaque repas non pris.

En outre, le bénéfice de l'indemnité journalière est dû aux intéressés pendant la durée de leurs congés payés.

Le taux est fixé par un modificatif à la décision du 14 septembre 1977 précitée sur la base de 25 jours de congés payés. Elle peut être attribuée sur la base de 26 jours de congés payés pour ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté pour être éligible à cette bonification d'un jour supplémentaire de congé payé.

#### **C. Les heures supplémentaires (H.S.)**

La décision n° 300045 du 7 janvier 2002 fixant le régime de rémunération des ouvriers mensualisés de la défense et la circulaire n° 300046 du 7 janvier 2002 fixant les modalités de calcul de la rémunération des ouvriers mensualisés de la défense définissent les modalités d'indemnisation des heures supplémentaires (H.S.) qui s'appliquent également dans le périmètre « police nationale » pour les personnels concernés par la présente circulaire.

Les heures supplémentaires sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le paiement des heures supplémentaires s'effectue dans le cadre des enveloppes allouées à la direction d'emploi.

Des barèmes d'heures supplémentaires sont par ailleurs produits par le ministère de la défense et sont applicables aux ouvriers d'État spécialité « cuisinier ».

#### **D. L'indemnité journalière d'absence temporaire (I.J.A.T.)**

Dans les compagnies républicaines de sécurité, les ouvriers d'État spécialité « cuisinier » se déplacent avec l'unité à laquelle ils appartiennent afin d'assurer la préparation et la distribution des repas des personnels déplacés. En outre, dans le cadre de ces déplacements, les ouvriers spécialité « cuisinier » ne peuvent percevoir les taux d'indemnité de repas puisqu'ils prennent leur repas à l'ordinaire de la compagnie, à titre gratuit.

Par lettre n° 2D-99-913 du 12 octobre 1999, l'indemnité journalière d'absence temporaire (IJAT) est allouée aux ouvriers d'État spécialité « cuisinier » dès lors qu'ils se déplacent avec leur unité.

L'IJAT est perçue dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et est exclusive de toute autre indemnité de déplacement. Ainsi, l'IJAT est exclusive de la prime de panier.

#### **E. La prime de panier**

Par décision du 19 mai 1970, une prime de panier est allouée aux ouvriers spécialité cuisinier du ministère de l'intérieur. Toutefois, les ouvriers d'État spécialité « cuisinier » sont exclus de ce dispositif au motif qu'ils prennent leur repas dans la cantine, le mess ou le self-service où ils travaillent.

Par ailleurs, la prime de panier est exclusive de l'IJAT.

#### **F. Extension aux ouvriers de l'État de divers décrets interministériels**

À compter du 20 avril 2008 et conformément au décret n° 2009-501 du 30 avril 2009 portant extension aux ouvriers de l'État de divers décrets indemnitaires, les personnels ouvriers des établissements industriels de l'État relevant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements publics de l'État, à l'exception des personnels ouvriers du ministère de la défense, peuvent bénéficier, dans les conditions prévues par les décrets du 17 avril 2008 suivants

- de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 ;
- de l'indemnité de départ volontaire instituée par le décret n° 2008-368 ;
- de l'indemnité temporaire de mobilité instituée par le décret n° 2008-369.

A Paris, le **25 MAI 2016**

Pour le Ministre de l'intérieur et par délégation,  
La Préfète, Directrice des ressources  
et des compétences de la police nationale

  
Michèle KIRRY



## MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

### PARTIE III : ANNEXES

#### ANNEXE I : L'essai professionnel

##### A. Cadre réglementaire

L'essai professionnel national est constitué d'un ensemble d'épreuves visant à valider les compétences acquises par les ouvriers d'État spécialité « cuisinier » candidats à un avancement aux groupes VI et VII . Ces épreuves doivent permettre :

- d'apprécier les compétences des candidats pour exercer une profession relevant du niveau des groupes VI et VII tel que défini dans la nomenclature (titre II de la présente instruction) ;
- de classer et de départager ceux-ci.

➤ Pour l'avancement aux groupes VI et VII, peuvent y accéder les ouvriers d'État qui remplissent simultanément les conditions suivantes :

- appartenir au groupe inférieur ;
- détenir une ancienneté d'un an dans le groupe immédiatement inférieur pour déposer une candidature à l'essai professionnel complet;
- être titulaires d'un diplôme de niveau V ou d'une qualification reconnue équivalente ;
- avoir réussi l'essai professionnel.

##### B. Désignation des membres de la commission d'essai

###### 1. Rôle de la commission paritaire nationale (CPN)

En fonction des besoins en compétences recherchés et exprimés par les services d'emploi et des possibilités d'avancement aux groupes VI et VII offertes par les taux annuels d'avancement, la direction des ressources et des compétences de la police nationale arrête, sur proposition des services et après avis de la commission paritaire nationale:

- le nombre de postes offerts pour les groupes VI, VII par la voie de l'essai professionnel, sur la base d'une projection à 5 ans des avancements possibles ;
- le ou les services qui seront chargés de l'organisation matérielle des essais



## 2. Composition et rôle de la commission d'essai

Formation spécifique émanant de la CPN, la commission d'essai est composée de sept membres désignés par le président de la CPN :

- le sous-directeur de l'administration des ressources humaines de la DRCPN ou son représentant, président;
- trois représentants de l'administration :
  - le sous-directeur de la formation et du développement des compétences de la DRCPN ou son représentant ;
  - le directeur central des compagnies républicaines de sécurité ou son représentant et un représentant désigné par le directeur central ;
- trois représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentées au sein de la CPN proportionnellement à la représentativité issue des dernières élections professionnelles ;
- Les membres de la commission d'essai sont nommés par arrêté du ministre de l'intérieur.

La commission d'essai est chargée de :

- valider la publicité de l'essai ;
- valider la liste des candidats admis à passer l'essai professionnel ;
- procéder au classement des candidats à l'issue des majorations éventuelles des notes ;
- établir la liste définitive des candidats admis par ordre de mérite ;
- procéder à l'attribution de la prime d'affûtage.

## 3. Rôle de l'équipe dédiée

La conception des sujets est confiée à une équipe dédiée désignée par le président de la commission d'essai. Les travaux préparatoires de cette équipe dédiée sont placés sous la responsabilité du président de la commission d'essai.

Tenue à la confidentialité, l'équipe dédiée est constituée de personnels techniques, d'un niveau de compétences adapté. Elle peut s'adjoindre le concours de personnalités extérieures au ministère.

Des correcteurs et examinateurs qualifiés sont chargés de la notation des épreuves.

La composition nominative de l'équipe dédiée est fixée par arrêté pris par le directeur des ressources et des compétences de la police nationale après avis de la commission d'essai.

## C. Organisation de l'essai professionnel

### 1. Instruction des dossiers

#### a. Publicité

L'organisation d'un essai professionnel fait l'objet d'une publicité par voie d'affichage dans les services. Un délai d'un mois au minimum entre l'affichage et la date retenue pour la clôture des inscriptions est à respecter.

Cette publicité fera l'objet d'une validation préalable de la commission d'essai.

L'avis de publicité fait l'objet d'une large diffusion auprès des ouvriers cuisiniers par leur structure d'emploi qui doit en informer, par tout moyen, les agents absents.

## b. Inscriptions

Peuvent faire acte de candidature à un essai professionnel, les ouvriers d'État qui :

- détiennent une ancienneté d'un an dans le groupe immédiatement inférieur ;
- disposent du niveau exigé pour l'accès aux groupes VI et VII dans la profession considérée, tels qu'ils sont précisés dans la fiche professionnelle correspondante.

Le nombre des postes ouverts figure dans le dossier d'inscription.

Les candidatures sont adressées, sous couvert de la voie hiérarchique, par le candidat à la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN/SDARH/BPATS) accompagnées du dernier compte rendu d'entretien professionnel avant la date limite de clôture de l'appel à candidature. Toute candidature transmise hors délai sera rejetée. Les candidats ne remplissant pas les conditions exigées seront écartés de toute participation à l'essai professionnel.

## c. Examen des candidatures

Le BPATS établit pour l'accès à chaque groupe, la liste (par ordre alphabétique) des candidats admis à se présenter à l'essai professionnel, après avoir vérifié :

- qu'ils remplissent bien les conditions requises pour l'accès aux groupes VI et VII définies par la fiche professionnelle ;

A l'issue de ces vérifications, la liste des candidats déclarés admis à présenter l'essai professionnel sera transmise à la commission d'essai pour validation, au service organisateur et publiée sur le site intranet du ministère de l'intérieur. Afin de pouvoir organiser leurs services en conséquence et prendre les dispositions nécessaires à l'égard de la disponibilité des candidats, les chefs de service seront informés par voie de télégramme de cette liste, qui devra faire l'objet d'un affichage.

#### d. Convocation

Les candidats admis à se présenter à l'essai professionnel sont informés par le biais d'une convocation nominative. Elle doit être adressée au moins 15 jours avant la date de l'essai professionnel. Les frais de déplacement sont pris en charge conformément à la réglementation en vigueur.

## 2. Déroulement des épreuves

### a. Nature des épreuves

En fonction du niveau de qualification correspondant à celui d'un ouvrier d'État classé aux groupes VI et VII, l'essai professionnel se compose de deux épreuves :

#### • **Accès au groupe VI**

- Une épreuve théorique écrite consistant en un QCM destiné à apprécier et vérifier les connaissances du candidat en matière de production culinaire, notée sur 20 (durée : 1 heure – coefficient 0,25) ;
- Une épreuve de mise en situation (durée : 3 heures – coefficient 0,75) consistant en une épreuve pratique de cuisine notée sur 20. Au cours de cette épreuve, l'aptitude du candidat à la mise en œuvre de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité au travail est également évaluée.

Le programme des épreuves correspond au référentiel des activités professionnelles du certificat d'aptitude professionnelle « Cuisine » en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'organisation de l'essai professionnel.

#### • **Accès au groupe VII**

- Une épreuve théorique écrite consistant en un QCM et/ou QRC destiné à apprécier et vérifier les connaissances du candidat en matière de production culinaire, notée sur 20 (durée : 1 heure – coefficient 0,25) ;
- Une épreuve de mise en situation (durée : 3 heures – coefficient 0,75) consistant en une épreuve pratique de cuisine notée sur 20. Au cours de cette épreuve, l'aptitude du candidat à la mise en œuvre de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité au travail et ses capacités de management opérationnel sont également évaluées.

Le programme des épreuves correspond au programme de l'épreuve pratique du brevet d'études professionnelles restauration option cuisine en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'organisation de l'essai professionnel.

### b. Organisation matérielle

L'organisation matérielle de l'essai professionnel est confiée à un ou plusieurs services désignés en CPN en fonction de sa connaissance de la profession concernée, des infrastructures dont il dispose et de sa capacité d'accueil. Ce service ou ces services, peuvent le cas échéant, faire appel à un organisme extérieur au ministère de l'intérieur.

Les frais de transport pour les candidats qui se déplacent peuvent être pris en charge par le service d'affectation du candidat selon la réglementation en vigueur.

### c. Choix des sujets

La conception des sujets est confiée à l'équipe dédiée. Les membres de l'équipe dédiée veillent à ce que les épreuves soient adaptées au niveau de qualification requis dans le respect des critères inscrits dans la fiche professionnelle. Ceux-ci choisissent des sujets conformes aux définitions données dans la fiche professionnelle et respectant les préconisations de la commission nationale d'essai.

L'équipe dédiée s'assure obligatoirement, par des questions appropriées lors des épreuves, que les candidats possèdent bien les connaissances générales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'interrogation peut également porter sur les mesures de protection individuelle ou collective relatives à l'emploi considéré ainsi que sur des notions simples de management opérationnel.

Les épreuves comportent des coefficients et des notes éliminatoires, ainsi qu'il est indiqué dans la fiche professionnelle correspondante.

La commission d'essai valide les sujets, tant de l'épreuve théorique que de l'épreuve pratique proposés par l'équipe dédiée.

### d. Surveillance des épreuves

Les épreuves se déroulent sur un site unique ou en services déconcentrés.

### e. Modalités de notation

#### ➤ Rôle de l'équipe dédiée

Les notes sont attribuées par l'équipe dédiée qui détermine sur 20 la note de chaque épreuve.

#### ➤ Rôle de la commission d'essai

La commission d'essai arrête la note moyenne obtenue après élimination des candidats qui auraient obtenu une note éliminatoire et application des coefficients. Elle est ensuite chargée de majorer les notes moyennes résultant de l'essai professionnel, en fonction de l'ancienneté, selon les coefficients suivants :

- 5% si les candidats, ayant obtenu au moins 12/20, détiennent une ancienneté dans le groupe inférieur au moins égale à 10 ans ;
- 10% si cette ancienneté est au moins égale à 15 ans.

La commission d'essai dresse ensuite la liste des lauréats classés par ordre décroissant du total des points acquis par chacun.

Ne peuvent être déclarés admis que les candidats ayant obtenu au moins une moyenne égale ou supérieure à 12/20.

Après établissement de la liste des lauréats, la commission d'essai procède à l'attribution de la prime d'affûtage en fonction de la note moyenne finale obtenue à l'essai professionnel (cf. paragraphe D.2).

La commission d'essai est souveraine dans ses délibérations, lesquelles sont retracées dans un procès-verbal.

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

## D. Admission et nomination

A l'issue de la publication des résultats d'admission à l'essai professionnel, les SGAMI procèdent à la nomination des ouvriers d'État aux groupes VI et VII en fonction de l'ordre de mérite.

### 1. Date de nomination et affectation

A note égale, priorité est donnée au lauréat qui possède la plus grande ancienneté en qualité d'ouvrier d'État.

La nomination aux groupes VI et VII intervient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle l'essai professionnel est organisé, quelle que soit la date des résultats.

### 2. Modalités de reclassement

Le reclassement aux groupes VI et VII se fait à l'échelon déterminé en prenant en considération :

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

Des échelons « d'affûtage » sont attribués selon le barème ci-dessous sur la note moyenne finale (majorée le cas échéant) obtenue à l'essai professionnel :

| Note de l'essai                        | Prime d'affûtage | Échelon de salaire correspondant |
|--|------------------|----------------------------------|
| De 13 points inclus à 14 points exclus | 0                | 1 <sup>er</sup> échelon          |
| De 14 points inclus à 16 points exclus | 1                | 2 <sup>ème</sup> échelon         |
| De 16 points inclus à 18 points exclus | 2                | 3 <sup>ème</sup> échelon         |
| De 18 points inclus à 20 points        | 3                | 4 <sup>ème</sup> échelon         |

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

Toutefois, le classement aux groupes VI et VII s'effectue à l'échelon comportant un salaire égal ou immédiatement supérieur à celui dont le lauréat aurait bénéficié s'il avait été promu à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'il occupait dans son ancien groupe, si ce classement est plus avantageux pour lui. Pour l'ouvrier d'État qui était classé au 8<sup>ème</sup> échelon, le calcul s'effectue en ajoutant la valeur d'un échelon au salaire qu'il percevait dans le groupe inférieur. L'ouvrier d'État est reclassé à un nouvel échelon avec conservation de l'ancienneté acquise dans la limite de la durée de ce nouvel échelon.

### 3. Validité de l'essai

Les ouvriers d'État spécialité « cuisinier » lauréats de l'essai professionnel sont nommés aux groupes VI et VII et affectés sur leur poste dans l'ordre de mérite établi par les membres de la commission nationale d'essai.

Les ouvriers d'État spécialité « cuisinier » ayant été déclarés admis à l'essai professionnel conservent le bénéfice de l'essai professionnel pendant cinq ans. Dans le cadre de l'essai professionnel organisé au titre de l'année 2017, dont les nominations interviendront au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le bénéfice de l'essai sera conservé jusqu'au 31 décembre 2021.

## **ANNEXE II : La formation qualifiante pour l'accès au hors groupe**

### **1. Généralités**

La formation qualifiante est une formation dont le volume et le contenu doivent permettre de donner à l'ouvrier qui la suit avec succès un niveau de qualification déterminé dans une des professions de la nomenclature. L'acquisition de ce niveau de qualification doit permettre l'accès au hors groupe.

Pour répondre à cet impératif et ainsi être homologuée comme « formation qualifiante », la nature et le programme d'une formation doivent avoir auparavant été validés par le directeur des ressources et des compétences de la police nationale, sur proposition des services et après avis de la commission paritaire nationale. Les directions ou services qui souhaitent que soient validées les formations jugées qualifiantes adressent un dossier justificatif à la Direction des Ressources et des Compétences de la Police Nationale, qui, après analyse de celui-ci, et consultation de la commission paritaire nationale, porte les formations retenues sur la liste d'agrément. Il est nécessaire qu'une formation figure sur cette liste pour qu'elle soit réglementairement reconnue comme qualifiante.

La formation qualifiante doit ainsi être distinguée des formations de perfectionnement courant, des formations de maintien à niveau des connaissances ou des formations d'adaptation à l'emploi, qui s'inscrivent quant à elles dans le cadre de la formation continue dont peut bénéficier chaque ouvrier d'état, quel que soit son groupe et sa profession. A la différence de la formation qualifiante, la formation continue est sans effet automatique sur l'avancement.

En fonction des besoins en compétences de différents services et des possibilités d'avancement au hors groupe offertes par les taux d'avancement adoptés, il appartient au directeur des ressources et des compétences de la police nationale d'arrêter, sur proposition des services et après avis de la commission paritaire nationale, le nombre de postes offerts à l'avancement au hors groupe par la voie de la formation qualifiante ;

Les ouvriers d'état potentiellement concernés sont informés de ces décisions afin qu'ils puissent, s'ils le souhaitent, faire acte de candidature. Ils sont également informés de la date de clôture de l'appel à candidatures fixée pour l'occasion.

L'organisation d'une formation qualifiante fait par ailleurs l'objet d'une publicité par voie d'affichage dans les services. Un délai d'un mois, entre cet affichage et la date retenue pour la clôture des inscriptions, est à respecter.

### **2. Le recueil des candidatures**

Peuvent faire acte de candidature à une formation qualifiante les ouvriers :

qui disposent des titres et / ou diplômes exigés pour l'accès au hors groupe, tels qu'ils sont précisés dans la fiche professionnelle correspondante.

Les candidatures sont adressées par la voie hiérarchique à la direction des ressources et des compétences de la police nationale accompagnées du compte rendu d'entretien professionnel. Elles doivent l'être avant la date limite de clôture de l'appel à candidatures.

La liste des candidats autorisés à suivre une formation qualifiante est validée après avis de la CPN. Les candidats retenus en sont informés par le biais d'une convocation.

### 3. L'organisation de la formation qualifiante

Les frais d'hébergement, de transport et de restauration pour les ouvriers d'état candidats qui se déplacent sont pris en charge par l'administration selon la réglementation en vigueur en la matière.

La formation peut prendre la forme d'un cours de durée continue ou être fractionnée en plusieurs sessions ou périodes pouvant comprendre des stages pratiques sur les travaux. Les frais de formation sont à la charge du service dont dépend l'agent qui suivra cette formation.

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

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

### 4. Avancement à l'issue de la formation qualifiante

Pour les candidats ex æquo à l'issue de la formation qualifiante proprement dite, la priorité est donnée à celui ayant la plus grande ancienneté.

La nomination de l'ouvrier prend effet le 1<sup>er</sup> du mois suivant celui au cours duquel la formation qualifiante a été validée. Le classement dans le hors groupe se fait à l'échelon déterminé en prenant en considération :

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

Des « échelons d'affûtage » sont en effet attribués selon le barème ci-dessous sur la note obtenue à l'issue de la formation qualifiante, éventuellement majorée en fonction de l'ancienneté :

| Note obtenue à l'issue de la formation qualifiante | Prime d'affûtage | Échelon de salaire correspondant |
|--|------------------|----------------------------------|
| De 12 points inclus à 14 points exclus             | 0                | 1 <sup>er</sup> échelon          |
| De 14 points inclus à 16 points exclus             | 1                | 2 <sup>ème</sup> échelon         |
| De 16 points inclus à 18 points exclus             | 2                | 3 <sup>ème</sup> échelon         |
| De 18 points inclus à 20 points                    | 3                | 4 <sup>ème</sup> échelon         |

Toutefois, le classement des intéressés s'effectue à l'échelon comportant un salaire égal ou immédiatement supérieur à celui dont ils auraient bénéficié s'ils avaient été promus à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'ils occupaient dans leur ancien groupe, si ce classement est plus avantageux pour eux. Pour les ouvriers qui étaient classés au 8<sup>ème</sup> échelon, le calcul s'effectue en ajoutant la valeur d'un échelon au salaire qu'ils percevaient dans le groupe inférieur. L'ouvrier est reclassé à un nouvel échelon avec conservation de l'ancienneté acquise dans la limite de la durée de ce nouvel échelon.

Le nombre de postes offerts par la voie de formation qualifiante est arrêtée par la CPN.  
Si la formation qualifiante n'est pas validée, l'ouvrier concerné ne peut être promu.

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

### ANNEXE III : Fiche de profession

| DESIGNATION DE LA PROFESSION<br>Cuisinier  |             |   |              |
|--|-------------|---|--------------|
| NUMERO D'IDENTIFICATION<br>02.02   |             | DATES DES MODIFICATIONS   |              |
| <b>DEFINITION DE LA PROFESSION</b><br>Prépare les repas et s'assure de leur qualité.<br>Est amené, en fonction du niveau de qualification : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupe VI : à maîtriser toutes les techniques de la cuisine,</li> <li>• Groupe VII : à assurer l'organisation et la conduite technique d'une cuisine collective.</li> </ul> |             |   |              |
| <b>DEROULEMENT DE CARRIERE OFFERT DANS LA PROFESSION</b><br>Groupes V, VI, VII, accès possible hors groupe.  |             |   |              |
| <b>DOMAINES D'ACTIVITÉS SPECIFIQUES</b>  |             |   |              |
| <i>Domaine technique</i>   |             | <i>Déroulement de carrière offert dans le domaine technique</i> |              |
| <b>CONDITIONS PARTICULIERES D'ACCES DANS LA PROFESSION ET DANS SES NIVEAUX DE QUALIFICATION</b>  |             |   |              |
| <b>DEFINITION DE L'ESSAI</b>   |             |   |              |
| <i>Épreuves</i>  | Coefficient | Note<br>Elimin.   | Observations |
| <b>Épreuve théorique</b><br>Interrogation sur la technologie relative à la profession dans le niveau de qualification concerné.<br>Interrogation sur les règles d'hygiène et de sécurité relatives à la profession.  | 0.25        | 7   |              |
| <b>Épreuve pratique</b><br>Exécution d'une tâche relevant de la profession dans le niveau de qualification concerné et mettant en œuvre les outillages et procédés utilisés usuellement dans l'établissement.  | 0.75        | 12  |              |



ANNEXE IV : Grille des ouvriers d'État

| GROUPES   | ECHELONS | DUREE ANCIENNETE | DUREE CHOIX | AVANCEMENT DE GROUPE  | CONDITIONS DE RECLASSEMENT   |
|-----------|----------|------------------|-------------|---|--|
| <b>HG</b> | 8        | 3ans             | 2 ans       | <b>Au choix :</b><br>- 2 ans de pratique professionnelle au groupe VII au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année de promotion<br>- Appartenir à l'une des professions du groupe VII débouchant au HG<br><b>Par la voie de la formation qualifiante :</b><br>-appartenir au groupe inférieur ;<br>- être classé au groupe VII depuis deux ans au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle l'avancement est prononcé ; | Classement à l'échelon <b>comportant un salaire</b> égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans l'ancien groupe, en ajoutant la valeur d'un échelon au salaire perçu dans le groupe inférieur. |
|           | 7        | 3ans             | 2 ans       |   |  |
|           | 6        | 3ans             | 2 ans       |   |  |
|           | 5        | 3ans             | 2 ans       |   |  |
|           | 4        | 3 ans            | 1 an        |   |  |
|           | 3        | 2 ans            | 1 an        |   |  |
|           | 2        | 2 ans            | 1 an        |   |  |
|           | 1        | 2 ans            | 1 an        |   |  |

|                   |   |       |       |  |  |
|-------------------|---|-------|-------|--|--|
| <b>Groupe VII</b> | 8 | 3ans  | 2 ans | <b>Au choix :</b><br>- être classé au 8 <sup>ème</sup> échelon au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année de promotion<br>- Appartenir à l'une des professions du groupe VI débouchant au groupe VII<br><b>À l'essai :</b><br>- appartenir au groupe inférieur ;<br>- justifier d'une pratique professionnelle de deux ans au minimum dans le groupe immédiatement inférieur ;<br>- détenir une ancienneté d'un an dans le groupe immédiatement inférieur pour déposer une candidature à l'essai professionnel complet; | Classement à l'échelon <b>comportant un salaire égal</b> ou immédiatement supérieur à celui détenu dans l'ancien groupe et prise en compte des services antérieurement accomplis en appliquant à ces services le rythme d'un échelon pour dix années de service, dans la limite de deux échelons |
|                   | 7 | 3ans  | 2 ans |  |  |
|                   | 6 | 3ans  | 2 ans |  |  |
|                   | 5 | 3ans  | 2 ans |  |  |
|                   | 4 | 3 ans | 1 an  |  |  |
|                   | 3 | 2 ans | 1 an  |  |  |
|                   | 2 | 2 ans | 1 an  |  |  |
|                   | 1 | 2 ans | 1 an  |  |  |

|                  |   |       |       |  |  |
|------------------|---|-------|-------|--|--|
| <b>Groupe VI</b> | 8 | 3ans  | 2 ans | <b>Au choix :</b><br>- être classé au 8 <sup>ème</sup> échelon au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année de promotion<br>- Appartenir à l'une des professions du groupe V débouchant au groupe VI<br><b>À l'essai :</b><br>- appartenir au groupe inférieur ;<br>- justifier d'une pratique professionnelle de deux ans au minimum dans le groupe immédiatement inférieur ;<br>- détenir une ancienneté d'un an dans le groupe immédiatement inférieur pour déposer une candidature à l'essai professionnel complet; | Classement à l'échelon <b>comportant un salaire</b> égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans l'ancien groupe, en ajoutant la valeur d'un échelon au salaire perçu dans le groupe inférieur et prise en compte des services antérieurement accomplis en appliquant à ces services le rythme d'un échelon pour dix années de service, dans la limite d'un échelon |
|                  | 7 | 3ans  | 2 ans |  |  |
|                  | 6 | 3ans  | 2 ans |  |  |
|                  | 5 | 3ans  | 2 ans |  |  |
|                  | 4 | 3ans  | 1 an  |  |  |
|                  | 3 | 2 ans | 1 an  |  |  |
|                  | 2 | 2 ans | 1 an  |  |  |
|                  | 1 | 2 ans | 1 an  |  |  |
| <b>Groupe V</b>  | 8 | 3ans  | 2 ans |  |  |
|                  | 7 | 3ans  | 2 ans |  |  |
|                  | 6 | 3ans  | 2 ans |  |  |
|                  | 5 | 3ans  | 2 ans |  |  |
|                  | 4 | 3 ans | 1 an  |  |  |
|                  | 3 | 2 ans | 1 an  |  |  |
|                  | 2 | 2 ans | 1 an  |  |  |
|                  | 1 | 2 ans | 1 an  |  |  |

## ANNEXE V : Exemple de calcul d'avancement à l'ancienneté

Soit l'exemple d'un ouvrier nommé au 6<sup>ème</sup> échelon de son groupe le 1<sup>er</sup> août 2015.

L'avancement au choix au 7<sup>ème</sup> échelon étant subordonné à un minimum de deux ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon, cet ouvrier remplira les conditions pour un avancement d'échelon au choix le 1<sup>er</sup> août 2017.

Si l'ouvrier bénéficie d'un avancement d'échelon au titre de l'année 2017, la date d'effet de cet avancement sera celle à laquelle il réunit les conditions d'ancienneté, soit le 1<sup>er</sup> août 2017.

Si l'ouvrier n'est pas retenu pour un avancement d'échelon au titre de l'année 2017, il peut néanmoins être encore proposé pour un avancement au titre de 2018. Dans ce cas, la date d'effet de son avancement d'échelon sera le 1<sup>er</sup> janvier 2018, dans la mesure où l'ouvrier remplit déjà à cette date les conditions requises pour cet avancement d'échelon.

| Date de nomination dans l'échelon | VOCATION                  |                           |   |   |
|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---|---|
|                                   | A L'ANCIENNETE            | AU CHOIX                  |   |   |
|                                   | Date d'effet              | Remplit les conditions au | Date d'effet                                  |   |
|                                   |                           |                           | Si l'avancement est prononcé au titre de 2017 | Si l'avancement est prononcé au titre de 2018 |
| 1 <sup>er</sup> août 2015         | 1 <sup>er</sup> août 2018 | 1 <sup>er</sup> août 2017 | 1 <sup>er</sup> août 2017                     | 1 <sup>er</sup> janvier 2018                  |

## **ANNEXE VI : Principaux textes applicables aux ouvriers d'État, spécialité « cuisiniers » de la police nationale**

### **Statut**

Décret n° 55.851 du 25 juin 1955 portant statut des ouvriers du ministère de l'intérieur  
Instruction générale du 12 octobre 1955 fixant les modalités d'application dudit décret

Instruction n° 154/DEF/SGA/DRH6MD/RSSF relative à la nomenclature des professions ouvrières

Instruction n° 311293/DEF/SGA/DRH-MD/RSSF relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du ministère de la défense

### **Maladie et protection sociale**

Décret n°72-154 du 24 février 1972 relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accidents du travail

Décret n°82-286 du 26 mars 1982 relatif à la protection sociale des ouvriers d'État

Décret n° 2004-1280 du 26 novembre 2004 modifiant le décret n° 72/154 du 24 février 1972 relatif aux congés de maladie, de maternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés.

### **Temps de travail et congés**

Décret n°84-105 du 13 février 1984 relatif au régime de travail à temps partiel des personnels ouvriers de l'État rémunérés sur une base mensuelle (modifié par le décret n°1997-672 du 31 décembre 2007)

Décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Décret n°2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique et dans la magistrature.

Circulaire n°579 du 28 janvier 2003 relative aux autorisations spéciales d'absence et aux congés sans salaire dont peuvent bénéficier les ouvriers d'État du ministère de l'intérieur.

Circulaire du 10 mai 2004 relative aux congés annuels et au paiement des jours fériés des ouvriers d'État du ministère de l'intérieur

### **Cumul d'activités**

Décret n°2007-648 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Circulaire n°2157 du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités.

## **Formation professionnelle**

Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004

## **Mutation**

Décret n°91-430 du 7 mai 1991 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des ouvriers de l'Etat sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés

## **Régime disciplinaire**

Décret n°91-102 du 25 janvier 1991 relatif au régime disciplinaire du personnel à statut ouvrier du ministère de l'intérieur relevant du décret n°55 851 du 25 juin 1955.

Instruction NOR/INTA 91-00296C du 30 décembre 1991 relative aux modalités d'application des dispositions dudit décret.

## **Pensions -Retraites**

### Généralités

Décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat

Décret n° 2004-1057 du 5 octobre 2004 relatif à la limite d'âge du personnel relevant du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat

### Retraite pour travaux insalubres

Décret 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat

Décret 2010-1740 du 30 octobre 2010 portant application de diverses dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

Décret n°2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers d'Etat