



Personnels
Civils
des Armées

#

L'UNSA Défense est porteuse d'une conception du syndicalisme différente, respectueuse de l'avis de tous et de chacun, respectueuse de l'autonomie de décision de ses structures territoriales.

L'UNSA Défense est une organisation moderne, en phase avec les aspirations des agents.

L'UNSA Défense développe une pratique du dialogue social et de la négociation qui s'appuie sur une analyse des situations, sans dogme ni esprit partisan. L'UNSA n'est ni adepte du refus systématique de principe, ni dans une démarche d'acceptation par habitude.

L'expérience professionnelle de nos délégués a forgé leur connaissance des situations éminemment diverses et variées d'un ministère pas comme les autres. **Que ce soit dans les domaines sociaux, industriels, RH, de santé et sécurité, d'avancement, de défense des droits individuels et ceux du collectif de travail, de discrimination, de statuts, de service public, tous nos délégués sont aguerris à une pratique syndicale UNSA exigeante, réformiste, combative mais utile, efficace et enthousiaste, car s'appuyant sur le réel, le vécu des agents dans leur quotidien.**



Votre secrétaire national est à votre disposition :

Laurent TINTIGNAC - Titulaire
04 73 42 56 92 - 06 89 15 92 68
laurent1.tintignac@intradef.gouv.fr

Stéphane SIMON - Adjoint
05 57 15 42 94 - 06 80 85 54 74
stephane2.simon@intradef.gouv.fr

Martine AUTUORO - Adjointe
04 22 42 69 68 - 06 77 77 37 39
martine.autuoro@intradef.gouv.fr

Votre bureau le plus proche :



UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
01 42 22 37 02

- federation@unsa-defense.org
- portail-unsa.intradef.gouv.fr
- www.unsa-defense.org
- @UnsaDefense
- www.facebook.com/UNSADefense
- Unsa defense diffusion

Édition décembre 2022 - Ne pas jeter sur la voie publique.

M É M E N T O

CHEFS D'ÉQUIPE



CHEFS D'ÉQUIPE

VERSION DU 5 DÉCEMBRE 2022



MÉMENTO

Chefs d'Équipe

Le nouvel arrêté a pris effet au 1^{er} janvier 2021.

Toutes les dispositions contraires au présent arrêté sont abrogées.

Les chefs d'équipe sont répartis dans **3 professions spécifiques** :

- Chef d'équipe;
- Chef d'équipe d'ouvrier de sécurité et de surveillance ;
- Chef d'équipe Pompiers.

Le nombre annuel des nominations est déterminé par application d'un taux sur les effectifs de cette catégorie au 31 décembre de l'année N-1.

Ce taux est fixé par arrêté du ministre des Armées pour une durée maximum de trois ans.

Ils sont assimilés à des agents de niveau II et depuis le 1^{er} juillet 2021 tous les CE débutent en VII.

Toute nouvelle nomination nécessite :

- D'avoir recueilli l'accord de l'autorité centrale d'emploi (ACE) ;
- Un appel à candidatures de la part du chef d'organisme au sein de son établissement, en précisant la nature de l'emploi à pourvoir, le nombre de personnes encadrées et éventuellement les qualifications particulières requises et l'expérience souhaitée dans certains domaines d'activités ;
- L'encadrement hiérarchique et fonctionnel d'une équipe d'au moins 5 agents sans possibilité de dérogation.

L'exercice temporaire de la fonction de chef d'équipe est pris en compte lorsque les ouvriers font acte de candidature à une nomination en qualité de chef d'équipe.

La nomination en tant que CE sera subordonnée à la réussite d'une formation sanctionnée par une note finale au moins égale à 10/20 à compter du premier jour du mois qui suit la fin de la première session de formation.

Des passerelles vers les TSO T5 Bis sont mises en place.

MESURES TRANSITOIRES

Tous les CE HG et HGN avant le 1^{er} janvier 2022 pourront présenter leur candidature pour le HCB.



TOUT LE MONDE A DROIT À L'UNSA

PHASE 1 : Expression des besoins

Le chef d'établissement

- Organise en amont de l'expression des besoins un dialogue informel soit sous forme de bilatérale, soit avec l'ensemble des syndicats.
- L'expression des besoins est établie sur la base d'un volume d'avancement correspondant soit au taux d'avancement de groupe de l'année N, soit de l'ancien taux (si pas encore défini).

Le référent

- Priorise, en fonction du taux réel des « conditionnants », l'expression des besoins transmise par le chef d'établissement.
- Agrège et classe les besoins.

Le CMG

- Reçoit les besoins.
- Les regroupe et les transmet à la DRH-MD.

PHASE 2 : Calcul et répartition des volumes d'avancement

La DRH-MD

- Calcule les contingents d'avancements et les répartit/CMG.
- Tient compte, en fonction du taux, des listes d'expression du besoin fournies.

Le CMG

- Informe les référents (ATE autorité territoriale d'emploi) des volumes octroyés au cours d'une réunion du comité de coordination des employeurs locaux (CCEL).

Répartit par CAPSO :

- Les avancements par groupe.
- Les avancements d'échelons qu'il a calculés préalablement.

Le référent

- Donne/établissement des avancements :
- Par essai.
 - De groupe au choix.
 - D'échelon au choix.

PHASE 3 : Pré-réunions d'établissements (élaboration des propositions d'avancement)

Les pré-réunions suivant le nombre d'OE

Moins de 20 OE : Le référent propose après consultation des chefs d'établissements.

Plus de 20 OE : Le chef d'établissement propose :

- La liste nominative pour l'avancement au choix des groupes.
- La liste nominative pour l'avancement au choix des échelons.
- Les professions ouvertes à l'essai.

Le chef d'établissement

- Affiche les ouvertures des essais.
- Recueille les candidatures.
- Établit les listes des candidats à l'essai retenus et ajournés.
- Envoie au référent les listes prioritaires nominatives des propositions d'avancements de groupe et d'échelon au choix accompagnées de fiches de proposition.

Le référent

- Priorise les propositions nominatives d'avancements au choix, groupe, échelon, en fonction des discussions lors des pré-réunions.
- Communique toutes les propositions des essais et des choix de la CAPSO.

PHASE 4 : CAPSO

La CAPSO

- Le président présente la liste des candidats à l'essai retenus et ajournés.
- Il présente les listes nominatives des propositions d'avancements de groupe et d'échelon, au choix ainsi que les propositions nominatives.

Le CMG

- Réalise le PV de la CAPSO.
- Il établit les tableaux définitifs d'avancements de groupe et d'échelon au choix ainsi que les nominations définitives des candidats (essais pro, FQ, changement de catégorie, nomination HCD).



FONCTIONNEMENT DE LA CAPSO

LES GRANDS PRINCIPES DU DISPOSITIF

- ➔ CAPSO par **employeur - Présidence par le directeur du CMG** :
 - Placée au niveau du CMG;
 - **>= à 750 ouvriers** de l'État (OE/CED/TSO) du ressort du CMG.
- ➔ CAPSO **mixte - Présidence par le directeur du CMG** :
 - Placée au niveau du directeur du CMG;
 - Regroupe plusieurs employeurs dont l'effectif d'ouvriers **<à 500** (regroupements décidés localement).
 - CMG Arcueil : 1 - CMG SGL : 2 - CMG Toulon : 2 - CMG Metz : 2 - CMG Bordeaux : 2 - CMG Lyon : 1 - CMG Rennes : 2 + (1 CAPSO Terre).
- ➔ CAPSO d'**établissement - Présidence par le chef d'établissement** :
 - Avec effectif **> à 500 ouvriers** de l'État (OE/CED/TSO) pour tout établissement. Seules 3 CAPSO d'établissement : AIA Clermont-Ferrand, AIA Bordeaux, AIA Cuers.
- ➔ 1 CAPSO pour le Commissariat à l'Énergie Atomique et aux énergies alternatives (CEA) placée auprès du CMG de Lyon.

Une règle unique : les décisions d'avancement sont prises à l'issue de la CAPSO par le directeur du CMG qui a délégation de pouvoir.

DÉROULEMENT DU VOTE DANS LA CAPSO

VOTE UNIQUE

Les 3 catégories de personnels à statut ouvrier sont regroupées dans un collège unique : ouvriers, chefs d'équipe, techniciens à statut ouvrier.

LES DIFFÉRENTES PHASES DU DÉROULEMENT

PHASE 1	Expression des besoins
PHASE 2	Calcul et répartition des volumes d'avancements
PHASE 3	Pré-réunions d'établissements. Élaboration des propositions d'avancement.
PHASE 4	CAPSO

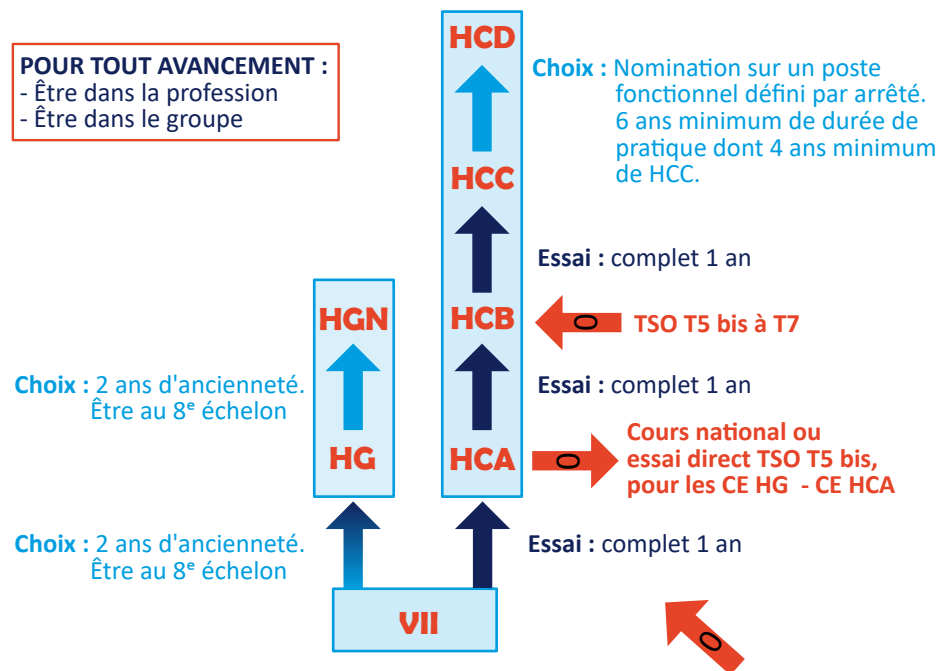


TOUT LE MONDE A DROIT À L'UNSA

AVANCEMENT CE

POUR TOUT AVANCEMENT :

- Être dans la profession
- Être dans le groupe



LES 3 PROFESSIONS CHEF D'ÉQUIPE

- Chef d'équipe.
- Ouvrier de sécurité et de surveillance chef d'équipe.
- Pompier chef d'équipe .

Le chef d'équipe est :

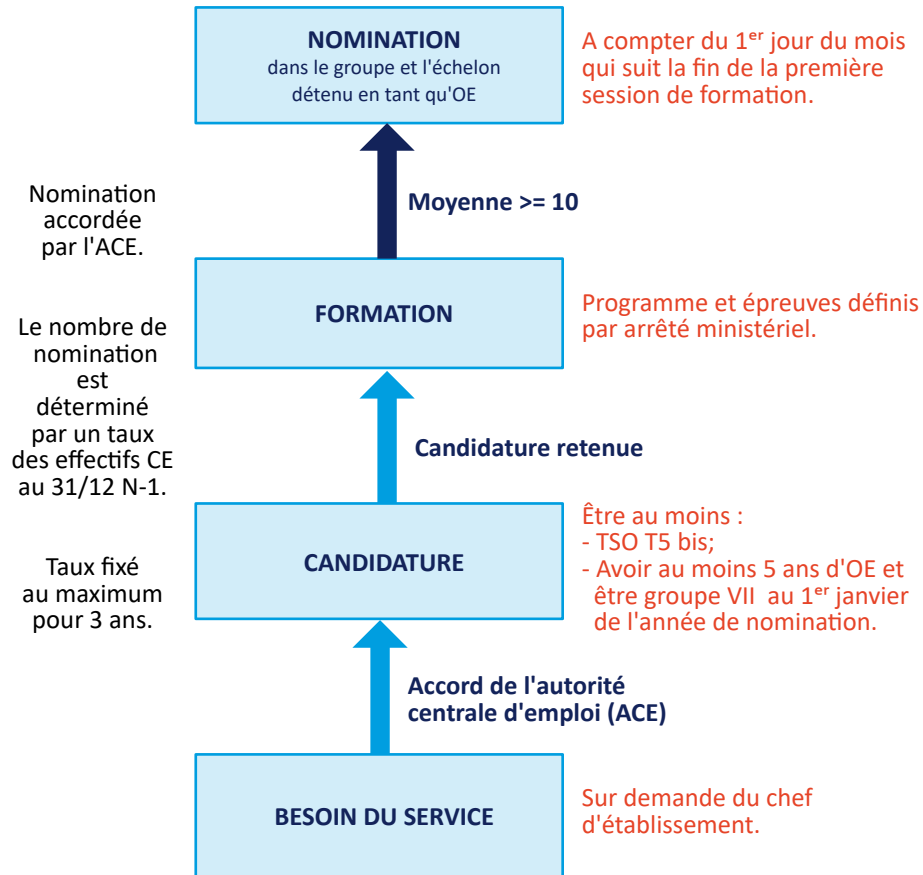
- Classé en niveau II.
- Autorité hiérarchique ou fonctionnelle d'une équipe d'au moins 5 agents.

La nomination en catégorie chef d'équipe est subordonnée à la réussite d'une formation.

Cette nomination est effective à compter du premier jour du mois qui suit la fin de la première session de formation de l'année.



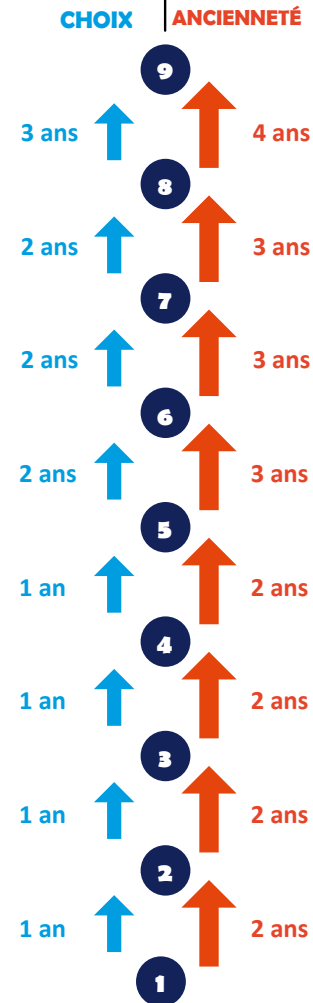
PRIMO NOMINATION



TOUT LE MONDE A DROIT À L'UNSA

DATES DE NOMINATION À L'AVANCEMENT DE L'ANNÉE

DURÉE DES ÉCHELONS



ÉCHELONS

Choix : Au 1^{er} janvier de l'année d'avancement.

Ancienneté : Au 1^{er} jour du mois suivant la date à laquelle les conditions sont réunies.

GROUPE

Essai-lauréat (1^{er}) : A la date de la CAPSO ou au plus tard au 31 mars de l'année.

Essai-reliquataire : au 1^{er} janvier de l'année.

Choix : au 1^{er} janvier de l'année.

Ancienneté : Au 1^{er} janvier de l'année.

Formation qualifiante : Au 1^{er} jour du mois qui suit la fin de la formation.

IMPORTANT

L'avancement au choix :

- N'est pas impacté par la création du 9^e échelon.
- Est toujours conditionné à l'obtention du 8^e échelon.

