MÉMENTO

Défense

efficace autonome responsable

CHEFS D'ÉQUIPE

CE

MÉMENTO
Chefs d'Équipe

Le nouvel arrêté a pris effet au 1er 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.

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.

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.

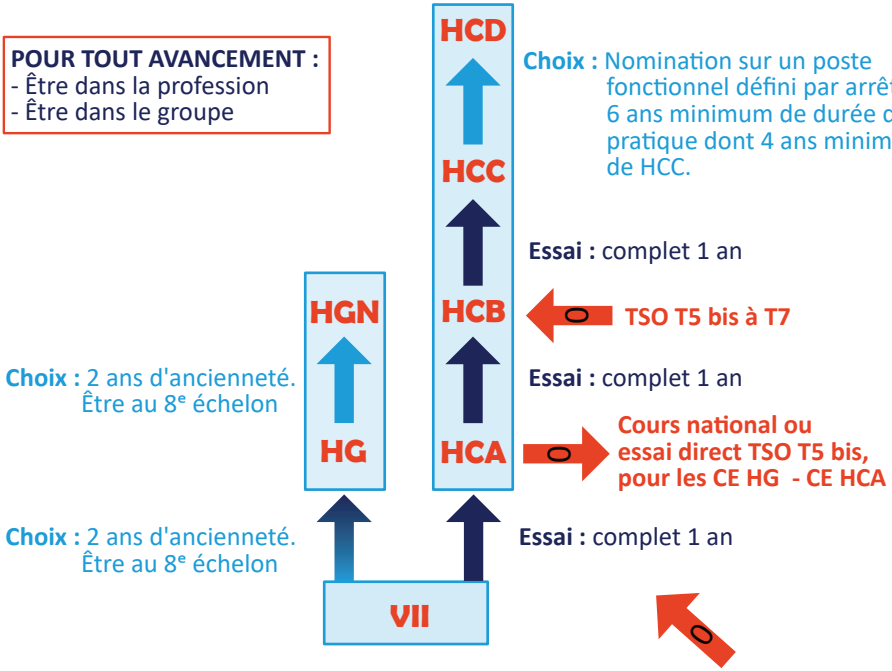
Des passerelles vers les TSO T5 Bis sont mises en place.

MESURES TRANSITOIRES

À compter du 1er juillet 2021, des mesures dérogatoires sont mises en place.
Tous les CE VI seront reclassés en CE VII.

AVANCEMENT CE

POUR TOUT AVANCEMENT :
- Être dans la profession
- Être dans le groupe



LES 3 PROFESSIONS CHEF D'ÉQUIPE

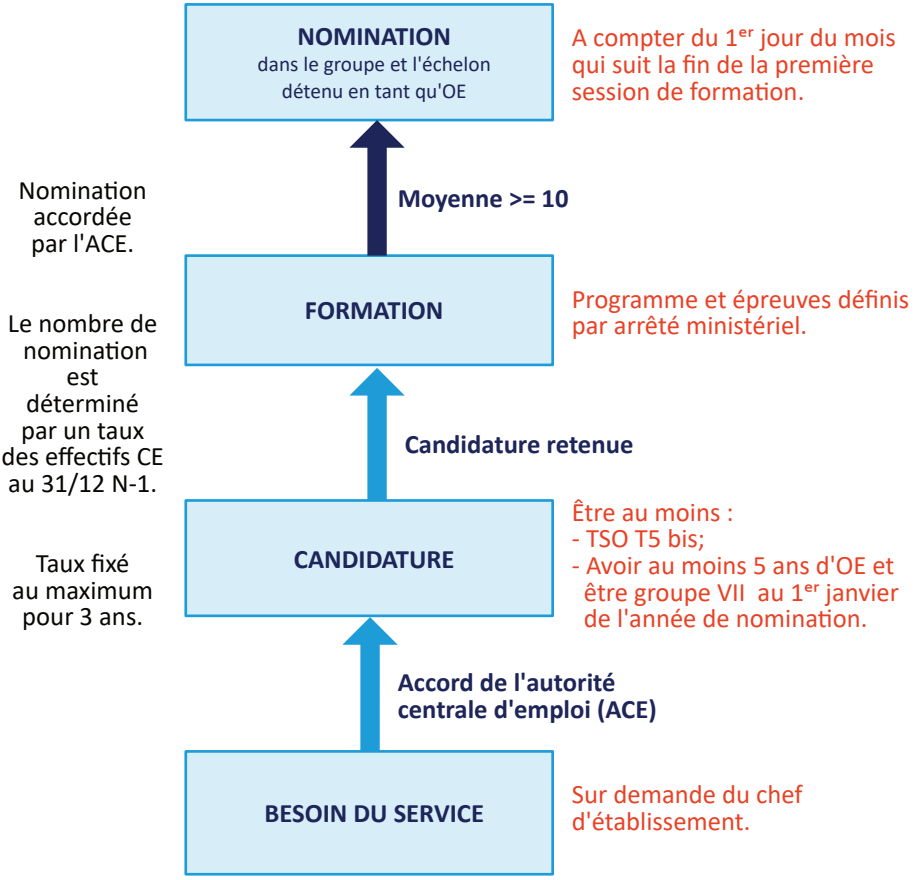
- Chef d'équipe.
- Ouvrier de sécurité et de surveillance chef d'équipe.
- Pompier chef d'équipe .

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

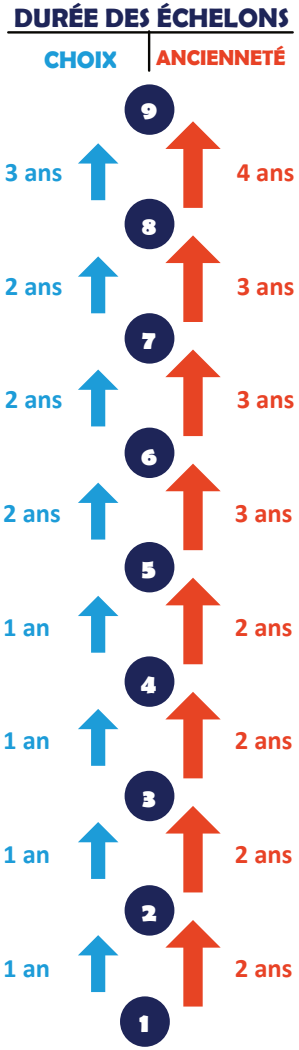
La nomination en catégorie chef d'équipe est subordonnée à la réussite d'une formation.

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



DATES DE NOMINATION À L'AVANCEMENT DE L'ANNÉE



ÉCHELONS

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

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

GROUPE

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

Essai-reliquaire : au 1er janvier de l'année.

Choix : au 1er janvier de l'année.

Ancienneté : Au 1er janvier de l'année.

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

IMPORTANT

L'avancement au choix :
- N'est pas impacté par la création du 9e échelon.
- Est toujours conditionné à l'obtention du 8e échelon.

FONCTIONNEMENT DE LA CAPSO

LES GRANDS PRINCIPES DU DISPOSITIF

- CAPSO par **employeur - Présidence par le chef du CMG :**
  - Placée au niveau du CMG;
  - **>= à 350 ouvriers** de l'Etat (OE/CED/TSO) du ressort du CMG.
- CAPSO **mixte - Présidence par le chef du CMG :**
  - Placée au niveau du CMG;
  - Regroupe plusieurs employeurs dont l'effectif d'ouvriers **<à 350** (regroupements décidés localement).
- CAPSO **d'établissement - Présidence par le chef d'établissement :**
  - Avec effectif > à 500 ouvriers de l'État (OE/CED/TSO) pour tout établissement.
- CAPSO de **COMSUP - Présidence par le chef du bureau RH du COMSUP :**
  - **3 CAPSO** avec **4 sièges/CAPSO**

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

DÉROULEMENT DU VOTE DANS LA CAPSO

VOTE SÉPARÉ

- **3 collèges distincts CE-OE-TSO;**
- **Chaque collège ne vote que pour son collège (sauf dérogation si moins de dix effectifs dans le collège);**
- **Chaque collège parle pour les autres collèges.**

LES DIFFÉRENTES PHASES DU DÉROULEMENT

PHASE 1	Expression des besoins
PHASE 2	Répartition des avancements
PHASE 3	Pré-réunions d'établissements
PHASE 4	CAPSO

PHASE 1

Le chef d'établissement

- Propose un tableau d'expression du besoin.

Le référent

- Priorise à hauteur de 20% 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

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

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

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 (20% des « conditionnants »).
- 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 nominatives des propositions d'avancements de groupe et d'échelon au choix.

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

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.
- Prononce les avancements de groupe et d'échelon au choix ainsi que les nominations.

Personnels Civils des Armées

UNSA, le service public au cœur !

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 Avril 2021 - Ne pas jeter sur la voie publique.