



Personnels
Civils
des Armées

L'UNSA Défense défend une conception du syndicalisme différente, positive et enthousiaste. Un engagement respectueux de l'avis de tous et de chacun, comme de l'autonomie de décision de ses structures territoriales.

L'UNSA Défense fait de la lutte contre les discriminations, sous toutes leurs formes, une de ses valeurs cardinales.

L'originalité du fonctionnement de l'UNSA en fait une organisation moderne, en phase avec les aspirations et les attentes des agents. Pour cela, vos délégués, élus, responsables, s'appuient sur une analyse des situations, collectives comme individuelles, sans dogme ni esprit partisan. En cela, l'UNSA cherche toujours la meilleure solution, elle n'est ni adepte du refus systématique de principe, ni dans une démarche d'acceptation par habitude.

L'expérience professionnelle et le goût au bien collectif de nos délégués ont forgé leurs connaissances 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, réformatrice, combative mais utile, efficace et enthousiaste, car s'appuyant sur le réel, le vécu des agents dans leur quotidien.**

UNSA Défense

78 et 80 rue Vaneau

75007 PARIS

01 42 22 37 02



Vos Secrétaires Nationaux
sont à votre disposition :

Sandra VASCONCELOS - Titulaire

09 88 67 83 02 - 06 14 32 18 51
sandra.vasconcelos@intradef.gouv.fr

Stéphane SIMON - Adjoint

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

Cédric GUEIRARD - Adjoint

04 22 43 13 40 - 06 81 39 48 27
cedric.gueirard@intradef.gouv.fr

Votre bureau le plus proche :

federation@unsa-defense.org portail

unsa.intradef.gouv.fr

www.unsa-defense.org

@UnsaDefense

www.facebook.com/UNSADefense

Unsa defense diffusi

M É M E N T O

CHEFS D'ÉQUIPE



CHEFS D'ÉQUIPE

VERSION DU 1^{er} JUILLET 2024



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 3 ans.

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

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



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 par CMG
- Tient compte, en fonction du taux, des listes d'expression des besoins 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

Octroie aux établissements les droits d'avancements :

- Par essai
- De groupes au choix
- D'échelons 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 de groupes
- La liste nominative pour l'avancement au choix d'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 priorisées nominatives des propositions d'avancement de groupes et d'échelons au choix accompagnées de fiches de proposition

Le référent

- Priorise les propositions nominatives d'avancements de groupes et d'échelons au choix 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'avancement de groupes et d'échelons au choix ainsi que les propositions nominatives

Le CMG

- Réalise le PV de la CAPSO
- Il établit les tableaux définitifs d'avancement de groupes et d'échelons au choix ainsi que les nominations définitives des candidats (essais pro, FQ, changements de catégorie, nominations 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/CE/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/CE/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.

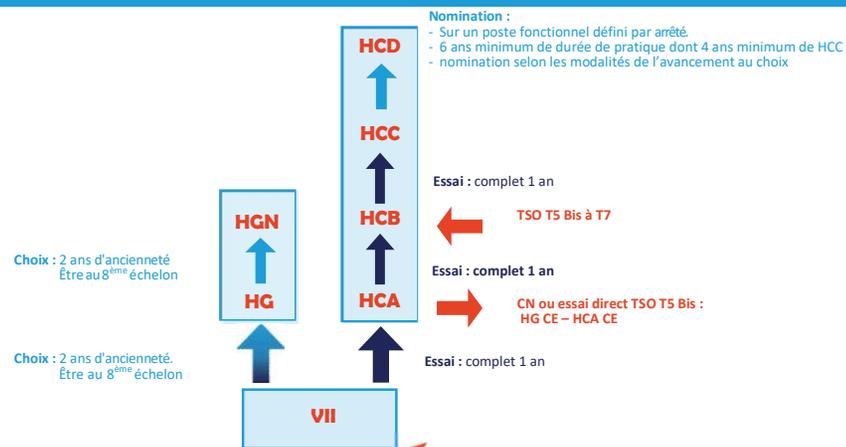
LES DIFFÉRENTES PHASES DU DÉROULEMENT

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



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.

Lorsqu'un ouvrier est nommé dans la catégorie des chefs d'équipe, il ne peut avancer au groupe supérieur qu'en cette qualité. L'ancienneté exigée d'un chef d'équipe pour l'avancement de groupe ou d'échelon est celle détenue exclusivement en qualité de chef d'équipe.

- ➔ Conditions avancement à l'ancienneté : être âgés de 50 ans et réunir 20 ans d'ancienneté dans le groupe au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle sera accordé l'avancement (bénéficiaire d'un avancement au groupe supérieur au titre de l'ancienneté ou d'une rémunération au groupe supérieur).
- Spécificité pour un avancement au HGN à l'ancienneté : 20 ans dans le HG et être âgé de 55 ans au 1^{er} janvier de l'année d'avancement.

- ➔ Les grilles de salaires sont accessibles sur le lien suivant <https://www.unsa-defense.org/les-filieres/personnel-a-statut-ouvrier/chefs-d-equipe/remunerations/grilles-de-salaire>



PRIMO NOMINATION



À compter du 1^{er} jour du mois qui
suit la fin de la première session de
formation

Moyenne ≥ 10



Programme et épreuves définis
par arrêté ministériel

Candidature retenue



Être au moins :
- TSO T5 Bis
- avoir au moins 5 ans d'OE et
être au Gr. VII au 1^{er} janvier de
l'année de nomination

Accord de l'autorité
centrale d'emploi (ACE)



Sur demande du chef
d'établissement

Nomination accordée par l'ACE

Le nombre de nomination
est déterminé par un taux
des effectifs CE au 31/12 N-1

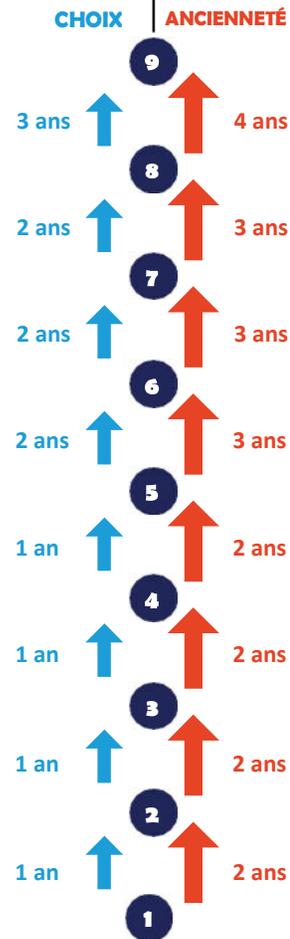
Taux fixé au maximum
pour 3 ans

→ Lorsqu'un ouvrier est nommé dans la catégorie des chefs d'équipe, il ne peut avancer au groupe supérieur qu'en cette qualité.
L'ancienneté exigée d'un chef d'équipe pour l'avancement de groupe ou d'échelon est celle détenue exclusivement en qualité de chef d'équipe

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}) : À 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^{ème} échelon
- est toujours conditionné à l'obtention du 8^{ème} échelon