

M É M E N T O

OUVRIERS DE L'ÉTAT



OUVRIERS DE L'ÉTAT

VERSION DU 1^{er} JUILLET 2024





MÉMENTO

Ouvriers de l'État

NOMENCLATURE OUVRIÈRE

Les ouvriers sont classés dans 16 branches professionnelles :

- } Branche 1 **Professions Marine (mises en extinction)**
- } Branche 2 **Aéronautique**
- } Branche 3 **Alimentation**
- } Branche 4 **Bâtiment - Génie civil - Bois**
- } Branche 5 **Mécanique, traitement des matériaux**
- } Branche 6 **Contrôle**
- } Branche 7 **Électrotechnique, électronique et informatique**
- } Branche 8 **Habillement**
- } Branche 9 **Laboratoire - Santé**
- } Branche 10 **Logistique**
- } Branche 11 **Sécurité**
- } Branche 12 **Techniques de l'optique et de l'image**
- } Branche 13 **Pyrotechnie et Centres d'expertises et d'essais**
- } Branche 14 **Divers**
- } Branche 15 **Ouvrier polyvalent de service et/ou de maintenance**
- } Branche 16 **Arts et industries graphiques**



TOUT LE MONDE A DROIT À L'UNSA

LES PROFESSIONS OUVERTES AU RECRUTEMENT

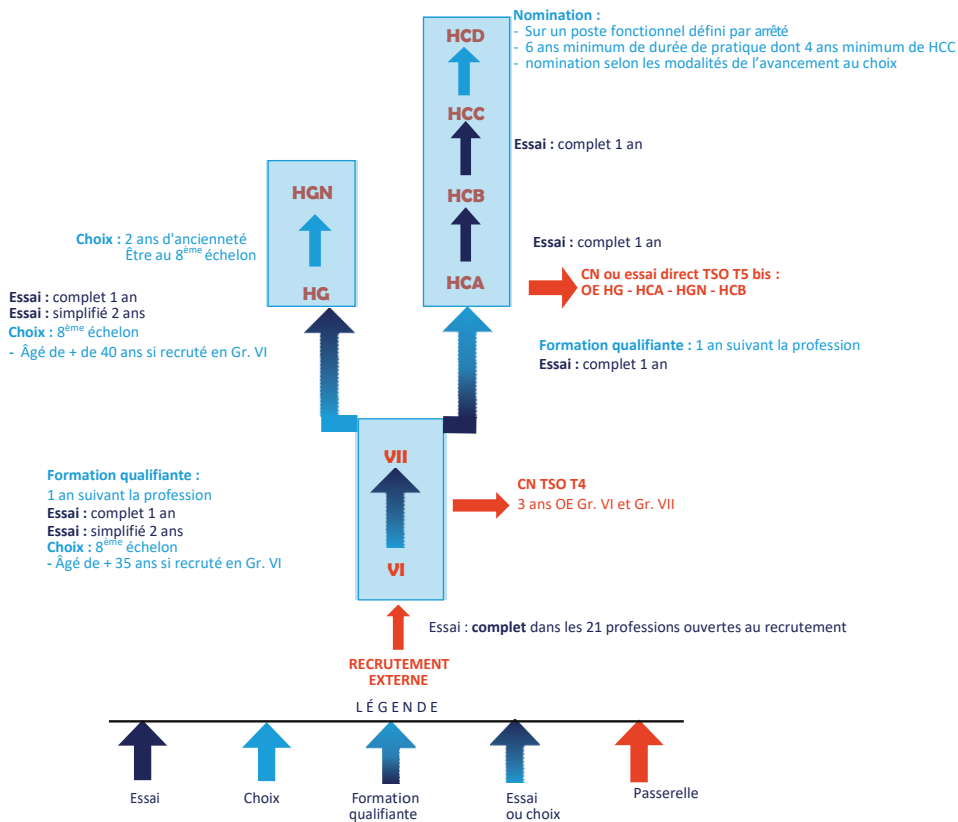
Le décret n°2016-1993 du 30 décembre 2016 fixe la liste des seules professions ouvertes au recrutement en qualité d'ouvrier de l'État du Ministère des Armées : 21 au total.

BRANCHE PROFESSIONNELLE	PROFESSION
Aéronautique	Agent d'essais d'aéronautique, Mécanicien d'aéronautique, Électromécanicien d'aéronautique
Pyrotechnie	Ouvrier de pyrotechnie
Mécanique	Frigoriste, Diéséliste, Micromécanique, Hydraulique, Chaudronnier, Traitements de surface, Soudeur, Productique, Mécanique Générale, Exploitation pétrolière, Mouleur/ Modeleur, Mécanicien d'armement, Ajusteur, Mécanicien Nucléaire
Électrotechnique	Ouvrier des techniques de l'énergie
Techniques de l'optique	Optronicien
Logistique	Conducteur d'embarcation fluviale (piroguier)
Sécurité	Fauconnier





AVANCEMENT DES OE



Les ouvriers ayant accédé au HG par la voie du choix avant le 1^{er} janvier 2018, classés à des échelons inférieurs au 8^{ème} échelon, appelés « hors-groupes historiques » conditionnent au HGN par la voie du choix dès lors qu'ils présentent 2 ans d'ancienneté dans le HG au 1^{er} janvier de l'année d'avancement et alors même qu'ils n'ont pas atteint le 8^{ème} échelon.

La mise en place de mesures transitoires pour les OE issus du HG permet un accès en HCB. Cette mesure est également ouverte aux OE ayant atteint le niveau HGN avant le 1^{er} janvier 2022 qui peuvent présenter leur candidature au passage de l'essai complet HCB.

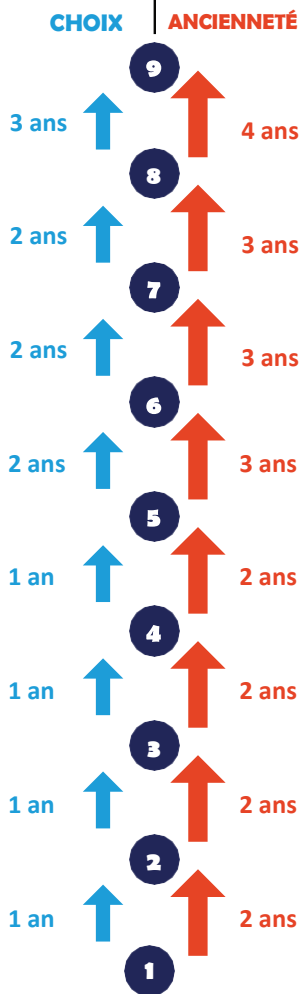
Conditions d'avancement à l'ancienneté : être âgés de 50 ans et réunir 20 ans d'ancienneté dans le groupe au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle sera accordé l'avancement (bénéficier d'un avancement au groupe supérieur au titre de l'ancienneté ou d'une rémunération au groupe supérieur). Spécificité 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/ouvriers-de-l-etat/remunerations/grilles-de-salaire>

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





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 PROCESSUS D'AVANCEMENT

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

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 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).





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 RH, sociaux, industriels, 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 engagés dans une pratique syndicale UNSA exigeante et 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.unsadefense.org



@UnsaDefense



www.facebook.com/UNSADefense



Unsa defense diffusion

