



L'Union Nationale des Syndicats Autonomes de la Défense (UNSA Défense) s'appuie sur une conception du syndicalisme respectueuse de l'avis de tous et de chacun. Elle est d'autant plus attentive et proche des agents du ministère des Armées, que ses membres sont implantés sur le territoire national et à proximité de tous dans chacune des régions de France. Ses structures territoriales modernes ont un pouvoir décisionnel autonome, une grande liberté à laquelle l'UNSA est attachée. L'UNSA Défense pratique un dialogue social qui relève de la négociation et de la recherche du compromis, sans dogme ni esprit partisan. L'UNSA ne recherche pas le conflit par principe, mais ne le craint pas pour autant.

Les élus UNSA Défense remplissent leur mandat avec engagement et acharnement à toujours évoquer vos situations au quotidien, sans dogme, sans arrière-pensée. Cet engagement désintéressé reste la feuille de route de vos élus(es). Les 3 engagements de l'UNSA Défense vis-à-vis de vous :

- Mieux vous informer,
- Mieux vous représenter,
- Mieux vous défendre.

Vous êtes d'ailleurs régulièrement informés par des comptes rendus fidèles, des positions prises par l'UNSA Défense, dans cette instance.



01.42.22.37.02



federation@unsa-defense.org



portail-unsa.intradef.gouv.fr



www.unsa-defense.org



www.facebook.com/UNSADefense



Unsa defense diffusion



@UnsaDefense



UNSA Défense 78 et 80 rue Vaneau - 75007 PARIS

Édition : octobre 2022 - Ne pas jeter sur la voie publique

# PROFESSION DE FOI :



## COMMISSION D'AVANCEMENT DES PERSONNELS À STATUT OUVRIER

# ▶ OUVRIER, CHEF D'ÉQUIPE, TSO

**NOTRE PRIORITÉ :** Défendre et promouvoir les droits des personnels civils des Armées.

**NOTRE ADN :** L'autonomie qui laisse aux syndicats territoriaux le pouvoir de décision dans le syndicat.

**NOTRE MÉTHODE :** Informer, accompagner les personnels dans toutes les situations de la vie professionnelle.

**NOTRE EXIGENCE :** Porter des propositions argumentées et motivées pour améliorer la situation de travail de tout personnel des Armées.

**NOTRE LIGNE :** Proposer et agir sur tous les sujets : défense des statuts de la Fonction publique, carrière et parcours professionnels, santé au travail, risques psychosociaux, conditions et temps de travail...



## LE MANDAT ÉCOULÉ :

L'UNSA Défense a informé, représenté et défendu les ouvriers tout au long du mandat écoulé (2018-2022), que ce soit en CAPSO ou dans les groupes de travail DRHMD relatif à la nomenclature, à l'évolution des textes statutaires ou des nouvelles dispositions réglementaires. Toutes les dispositions applicables aux personnels à statut ouvrier ont été votées au Comité Technique Ministériel (futur Comité Social d'Administration) et l'UNSA a participé au processus de bout en bout. Par la force des arguments de vos représentants, leurs analyses et leurs propositions constructives, l'UNSA Défense a participé à l'amélioration et l'obtention de mesures favorables pour les agents.

- Le maintien, insuffisant encore pour l'UNSA au regard du nombre de départs naturels, d'un flux de recrutements annuels d'ouvriers sur la période (environ 1700);
- La revalorisation de la Prime de Rendement pour tous à hauteur de 17% en avril 2022.
- L'amélioration et la définition de parcours de carrières plus lisibles par la modification de la nomenclature des professions ouvrières (16 familles professionnelles 'ouvriers' existent dans cette nomenclature).
- Portées par l'UNSA : l'indemnité de sujétion spécifique liée aux activités d'expertise et d'essai (en cours de négociation entre OS et DGA) et l'indemnité APRS pour les personnels affectés aux responsabilités relevant de la navigabilité et du MCO aéronautique (Dossier en cours et non finalisé pour l'UNSA).
- Le règlement des difficultés liées aux départs en retraite au titre des travaux insalubres. Une action commune UNSA Défense et UNSA-Caisse des Dépôts et Consignation (CDC gestionnaire du régime de retraite) est engagée pour lever les bloquants de ce dossier.

## CATÉGORIE OUVRIERS, L'UNSA a travaillé et obtenu :

- La prise en compte de l'expérience acquise dans un emploi précédent lors du recrutement (dans la limite du 5<sup>e</sup> échelon).
- Le prolongement du déroulement de carrière au niveau HCC des professions modeleur/mouleur, conducteur traitement des matériaux, fauconnier, préchauffeur et prolongement au niveau HCB pour les conducteurs d'embarcation fluviale et la possibilité aux ouvriers de niveaux HG/HGN issus de ces professions de candidater en direct à l'essai HCB. La requalification en groupe VII des ouvriers jardiniers et ouvriers de sécurité et de surveillance (OSS). L'UNSA participe à l'heure de ce moment au groupe de travail sur la refonte des professions de la branche n°2 de la nomenclature : les professions aéronautiques.
- L'UNSA propose chaque année au cours du CTM la création de postes supplémentaires de niveau HCD, passant ainsi de 62 à 99 en 2022.
- Les 3 catégories d'ouvriers appartenant à la même "communauté statutaire", l'UNSA a proposé et obtenu la mise en place d'un collège unique au sein de la CAPSO pour le mandat 2022-2026 : OE/CE/TSO.

## CATÉGORIE CHEFS D'ÉQUIPE, L'UNSA a travaillé et obtenu :

- La création d'une profession de Chef d'Équipe, déclinée en 3 spécialités, reconnue en niveau 2 et permettant un déroulement de carrière jusqu'en HCD, assortie d'un début de carrière des CE en groupe 7 et la requalification de tous les groupes 6.
- La possibilité pour les CE en HG issus des professions non prolongées en 2022 et pour les HGN issus des professions prolongées en 2021 de candidater au niveau HCB.

## CATÉGORIE « TSO », L'UNSA a travaillé et obtenu :

- La requalification des TSO-T2 et T3 au groupe TSO-T4 et la création d'un groupe sommital en T7 dès 2017.
- Le maintien des ouvertures de Cours Nationaux (ouverts seulement aux ouvriers et malgré l'absence de recrutements dans cette catégorie de techniciens).
- La reconnaissance de l'encadrement par la mise en place d'une passerelle TSO vers Chefs d'Équipe à partir du groupe T5Bis.
- L'ouverture d'un groupe de travail sur la mise en place de l'essai professionnel pour l'accès en T6 jusqu'alors accessible seulement au choix.



## EN ROUTE VERS 2026...



- Le remplacement de tous les départs en retraite par des recrutements statutaires et le déplaçonnement du taux d'apprentis dans les recrutements externes (aujourd'hui 25%).
- Face à l'attrition des candidats au recrutement et au nombre croissants de démissions, l'UNSA propose la création de centres d'apprentissage pour les métiers en tension et en concurrence avec le secteur privé.
- L'extension de la liste des professions ouvertes au recrutement (Supply chain, Pompiers, GV-OSS) et l'ouverture du déroulement de carrière jusqu'en HCC de toutes les professions
- Le règlement de tous les dossiers en souffrance des ouvriers partant en retraite au titre de l'exposition aux Travaux Insalubres (TI) assorti de la mise en place d'une traçabilité et de la communication d'un relevé annuel d'exposition à tous les personnels ouvriers concernés. L'UNSA est très attachée au maintien du Fond Spécial des Pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État (FSPOEIE), le régime de retraite spécial des ouvriers de l'État.
- L'ouverture du recrutement externe d'agents TSO et l'accès aux Cours Nationaux pour tous les agents quels que soient leurs statuts.
- Une revalorisation du taux horaire de chaque groupe de rémunération de 10% associée à la majoration de la Prime de Rendement de 1% par an par l'inscription d'une ligne budgétaire dans les mesures catégorielles annuelles. Aussi le déplaçonnement du calcul de la Prime de Rendement en lieu et place aujourd'hui du 5<sup>e</sup> échelon.
- La communication d'un taux d'avancement triennal assortie d'un taux de 20% pour les Gr7, 15% pour les HG/HGN/HCA/HCB/, 10% pour les HCC/HCD/, 15% pour les TSO. L'augmentation du nombre de postes HCD (Accès au choix, postes fonctionnels) et la création des échelons 10 et 11 associée à la réduction d'ancienneté à 2 ans entre chaque échelon.
- La révision de la circulaire relative aux Formations Qualifiantes par la création d'un groupe supplémentaire accessible par FQ (HG ou HCA).
- Pour l'avancement à l'essai : l'UNSA propose l'attribution d'un échelon à l'obtention de la note 12/20 à l'essai contre 14/20 à ce jour.
- L'étude d'une instance de recours pour les ouvriers, seule population du MinArm à ne pas disposer d'une telle instance.
- La suppression des abattements de zones : seule mesure néfaste qui lie encore les ouvriers à la convention collective de la métallurgie de laquelle les salaires ouvriers ont été désindexés en 2017. Cette mesure, sensée à l'origine compenser le coût du logement, n'a plus aucun sens aujourd'hui.

## LES ATTRIBUTIONS DE LA CAPSO :

- La CAPSO est une instance individuelle chargée de l'examen annuel des avancements des agents ouvriers des 3 catégories de ce statut (Ouvriers/Chefs d'Équipe/TSO).
- Un taux par groupe de rémunération est fixé par la Fonction Publique et déclinée par employeur par la DRHMD.
- Deux réunions de la CAPSO sont prévues. La première afin de définir les postes ouverts à l'avancement, ainsi que les professions et l'organisation des essais professionnels. La seconde dite plénière, associant le ou les employeurs et les élus syndicaux, permet de retenir les candidat(e)s OE/CE/TSO aux avancements au choix ou à l'essai, ainsi que les agents promus Chefs d'Équipe (primo-nomination).

