

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES***



**Édition Chronologique n° 3 du 25 janvier 2018**

**PARTIE PERMANENTE**  
**Administration Centrale**

**Texte 2**

**ARRÊTÉ**

fixant les dispositions relatives aux emplois de niveau hors catégorie D au sein du ministère des armées.

*Du 20 décembre 2017*

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles ; sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des risques.*

**ARRÊTÉ fixant les dispositions relatives aux emplois de niveau hors catégorie D au sein du ministère des armées.**

*Du 20 décembre 2017*

NOR A R M S 1 7 5 2 5 3 2 A

---

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Une annexe.

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 254-1.1

*Référence de publication :* BOC n° 3 du 25 janvier 2018, texte 2.

---

La ministre des armées,

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 portant application du décret n° 2016-1995 du 30 décembre 2016 relatif à la rémunération des personnels à statut ouvrier relevant du ministère de la défense ;

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 portant sur la fixation du taux d'avancement de groupe de rémunération des personnels à statut ouvrier et fixant les modalités de reclassement consécutives à la création de groupes de rémunération nouveaux,

Arrête :

Art. 1er. Les ouvriers non chefs d'équipe et chefs d'équipe classés au groupe hors catégorie C (HCC) peuvent accéder au groupe hors catégorie D (HCD) dans les conditions définies par le présent arrêté.

Art. 2. Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux personnels mentionnés à l'article 3. de l'arrêté du 30 décembre 2016 portant sur la fixation du taux d'avancement de groupe de rémunération des personnels à statut ouvrier et fixant les modalités de reclassement consécutives à la création de groupes de rémunération nouveaux.

Art. 3. L'accès au groupe HCD ne constitue pas un avancement de groupe au sens de l'article 1<sup>er</sup>. de l'arrêté du 30 décembre 2016 mentionné à l'article précédent. Il est subordonné à la nomination sur un emploi déterminé répondant aux critères de qualification définis à l'annexe du présent arrêté.

Les emplois de débouché en HCD sont répertoriés par profession et par établissement. La liste de ces emplois au sein du ministère des armées est fixée par arrêté du ministre des armées.

La définition des emplois de débouché en hors catégorie D dans les organismes extérieurs au ministère des armées relève de la compétence de ces derniers.

Art. 4. La création d'un emploi de débouché en HCD doit répondre à un besoin de l'établissement clairement identifié dans une profession qui permet un accès à la hors catégorie C.

Toute demande de création d'un emploi de débouché en HCD fait l'objet d'une demande présentée par l'autorité centrale d'emploi (ACE), dont relève l'établissement dans lequel la création de l'emploi est

envisagée. L'ACE fait parvenir sa demande à la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) accompagnée d'un descriptif de l'emploi et de la fiche de poste afférente afin d'avoir une connaissance précise :

- des activités exercées ;
- des compétences requises pour les pratiquer ;
- le cas échéant des formations nécessaires pour acquérir ces compétences.

Au regard des éléments transmis, la DRH-MD se prononce sur la suite à donner à la demande et en cas d'accord, procède à la modification de l'arrêté fixant la liste des emplois de débouché en HCD afin de prendre en compte le nouvel emploi.

Toute demande d'évolution de la liste des emplois de niveau HCD doit être soumise à la DRH-MD selon les mêmes modalités par l'ACE concernée.

Art. 5. La nomination sur un emploi de débouché en HCD des ouvriers non chefs d'équipe et chefs d'équipe classés au groupe HCC n'est pas soumise aux règles d'avancement de groupe.

Pour être éligibles à une nomination sur un emploi de niveau HCD les ouvriers non chefs d'équipe et chefs d'équipe appartenant au groupe HCC doivent réunir les conditions cumulatives suivantes :

- être classés dans la profession matriculaire dont relève l'emploi de niveau HCD considéré ;
- justifier d'une durée de pratique dans la profession concernée ou dans un ou plusieurs domaines techniques de cette profession, au moins égale à six ans. Cette durée de pratique doit avoir été accomplie, soit en totalité dans le groupe HCC, soit pour partie dans le groupe HCC et le groupe HCB. Dans ce dernier cas, la pratique détenue dans le seul groupe HCC est d'une durée au moins égale à quatre ans.

À titre transitoire, les ouvriers de l'État ayant été nommés au groupe HCC à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2017, pourront candidater à un emploi de débouché en HCD avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022, s'ils réunissent au moins un an de pratique dans le groupe HCC.

Ces conditions sont appréciées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle l'emploi de débouché en HCD est proposé à la nomination.

Art. 6. Lorsqu'un emploi de débouché en HCD est à pourvoir, le directeur d'établissement publie un appel à candidatures par voie d'affichage au sein de son établissement.

L'appel à candidatures précise les caractéristiques de l'emploi à pourvoir, et notamment la profession matriculaire et le domaine technique si la profession en comporte, sa localisation géographique et rappelle les conditions règlementaires pour faire acte de candidature.

Le directeur d'établissement informe dans le même temps les ouvriers de l'État réunissant les conditions pour candidater qui sont absents pour les raisons mentionnées ci-dessous :

- raisons de santé (congé de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée ou autorisation spéciale d'absence) ;
- congés annuels, congé maternité ou de paternité.

Ces personnels sont rendus destinataires par courrier (lettre recommandée avec accusé de réception) des informations relatives au poste à pourvoir.

Les candidats adressent leur dossier de candidature par la voie hiérarchique. Il comprend obligatoirement les pièces suivantes :

- un curriculum vitae ;
- un avis du chef de service. Cet avis tient compte des qualités professionnelles de l'intéressé et de sa motivation pour accéder à des responsabilités supérieures.

Le nombre de candidatures n'est pas limité.

Le directeur d'établissement classe les demandes en tenant compte des compétences, du parcours professionnel et de la motivation des candidats avant de les adresser pour avis au président de la commission d'avancement ouvrière (CAO) compétente.

Après avoir recueilli l'avis de la CAO, le directeur d'établissement nomme le candidat qu'il juge apte à tenir le poste à pourvoir.

Lorsque le poste ne suscite aucune candidature, le directeur d'établissement peut sélectionner un candidat issu d'un autre établissement après avoir publié un appel à candidatures au niveau du groupement de soutien de la base de défense dans le ressort duquel se situe son établissement.

Art. 7. La nomination au groupe HCD intervient à la date de la CAO qui a émis l'avis sur les candidatures à l'emploi de niveau HCD considéré et au plus tard le 31 mars de l'année N ou au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N si la commission s'est réunie en fin d'année N -1.

Si l'emploi de niveau HCD est déjà existant, la nomination ne peut intervenir avant le départ du titulaire du poste.

Art. 8. La nomination au groupe HCD s'effectue à l'échelon comportant un salaire égal ou immédiatement supérieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'ouvrier de l'État dans le groupe HCC, majoré de la valeur d'un échelon.

Art. 9. L'ouvrier de l'État ayant atteint le groupe HCD ne peut pas occuper un emploi de niveau inférieur.

Art. 10. Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Toutes les dispositions contraires au présent arrêté sont abrogées.

La ministre des armées est chargée de la publication du présent arrêté qui sera publié au *Bulletin officiel des armées*.

Pour la ministre des armées et par délégation :

*Le directeur des ressources humaines du ministère de la défense,*

Anne Sophie AVÉ.

ANNEXE.

**NIVEAU DE QUALIFICATION CORRESPONDANT AU GROUPE HORS CATÉGORIE D.**

<p>TECHNICITÉ.</p>	<p>Être capable d'élaborer et de mettre en œuvre toutes les techniques liées à l'état de l'art de son domaine au niveau « expert » pour des systèmes complexes.</p> <p>Cette mise en œuvre couvre les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conception et/ou fabrication de produits et ensembles ;</li> <li>- contrôle et qualification des pièces élémentaires et/ou systèmes ;</li> <li>- expertise en autonomie d'un système ;</li> <li>- identification et caractérisation des pannes ;</li> <li>- assistance à la maîtrise d'ouvrage et à la maîtrise d'œuvre ;</li> <li>- formation théorique et pratique à l'état de l'art ;</li> <li>- maintenance ;</li> <li>- réglages.</li> </ul> <p>Être capable de proposer des alternatives pour remettre à hauteur et/ou améliorer les systèmes ou matériels concernés.</p> <p>Être capable de rédiger des documents d'ordre règlementaire.</p>
<p>EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE.</p>	<p>Justifier d'une expérience reconnue, acquise par l'exercice des responsabilités en HCC, dans différents postes de sa spécialité.</p> <p>Avoir acquis des compétences rédactionnelles et d'expression avérées afin de pouvoir rédiger un compte rendu technique ou un projet de mode opératoire agrémenté d'une fiche de synthèse complète (besoins RH et financier) si nécessaire.</p> <p>Être capable de réaliser une critique structurée d'une documentation, d'un montage, d'un processus ou d'un matériel.</p> <p>Établir, suivant les fiches d'expression de besoins des services relevant de sa compétence, des propositions d'équipements répondant au plus près à la réglementation en vigueur.</p> <p>Détenir éventuellement des compétences managériales nécessaires à la gestion d'étude ou du fonctionnement du service pour atteindre les objectifs techniques en accord avec les objectifs de tenue de planning.</p>
<p>NIVEAU DE FORMATION.</p>	<p>Détenir un ensemble de connaissances scientifiques et techniques correspondant au niveau du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du diplôme universitaire de technologie (DUT).</p> <p>Ce niveau d'acquisition de connaissances peut s'évaluer à travers la réussite des essais/changements de groupe antérieurement acquis et/ou l'obtention de certificats/attestations de formations/stages spécifiques au domaine d'emploi.</p> <p>Être formé au management des équipes et à la conduite de réunion.</p> <p>Actualiser ses compétences et connaissances au travers de stages particuliers à définir par profession et établissement.</p>

AUTONOMIE ET RESPONSABILITÉ DANS LE TRAVAIL.	<p>Détenir un niveau d'autonomie et d'initiative élevé.</p> <p>Être capable de définir un schéma directeur en précisant les objectifs d'étape et en fixant les moyens techniques et humains appropriés à mettre en œuvre</p> <p>Être capable de formuler des propositions de mode opératoires, des alternatives techniques et financières tout en quantifiant les avantages et inconvénients de chaque proposition.</p> <p>Être capable de représenter le service à titre d'expert de sa spécialité.</p>
RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD D'AUTRUI.	<p>Être capable d'exercer une autorité fonctionnelle et d'assurer la responsabilité du management de la main d'œuvre et du pilotage des activités relatives à son domaine d'emploi sur d'autres personnels pouvant appartenir à d'autres équipes : former, animer, coordonner, contrôler.</p> <p>Savoir utiliser et optimiser l'utilisation de compétences des personnels de son service.</p>
INITIATIVE ET CRÉATIVITÉ.	<p>Posséder une forte capacité d'innovation technique et organisationnelle. Pérenniser et développer les activités techniques au sein de son équipe en fonction de l'évolution du besoin. Être capable d'apporter des améliorations techniques des systèmes (dispositifs d'essais, modifications des matériels).</p> <p>Être capable de proposer de modifier ou créer des procédures suivant les exigences techniques de travail demandées.</p> <p>Être au fait des contacts œuvrant dans sa spécialité afin de traiter des dossiers inter-organismes avec efficacité.</p> <p>Être capable de concevoir et d'expérimenter des améliorations de systèmes (dispositifs d'essais, modifications de matériels), et/ou de concevoir des nouvelles procédures d'essais ou de maintenance.</p>
CHAMPS DE COMPÉTENCES.	<p>Peut être amené à utiliser les connaissances d'une spécialité connexe.</p> <p>Être capable d'organiser et de coordonner des activités techniques faisant appel à plusieurs spécialités en s'appuyant sur des avis de spécialistes. Posséder et suivre les référentiels (normatifs) de sa profession afin d'introduire les évolutions documentaires et techniques au quotidien.</p>
SPÉCIALISATION ET NIVEAU D'EXPERTISE.	<p>Être capable de contribuer à l'évolution des technologies en cours de développement dans sa spécialité et d'élaborer puis mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p> <p>Être capable de réaliser des séances d'information de haut niveau technique.</p> <p>Être capable de contribuer au processus décisionnel en tant qu'expert et conseiller technique de sa spécialité.</p>