

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 42 du 12 octobre 2017

**PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale**

Texte 1

INSTRUCTION N° 13472/ARM/SGA/DRH-MD
fixant les dispositions applicables aux chefs d'équipe du ministère des armées.

Du 3 août 2017

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *services 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.*

INSTRUCTION N° 13472/ARM/SGA/DRH-MD fixant les dispositions applicables aux chefs d'équipe du ministère des armées.

Du 3 août 2017

NOR A R M S 1 7 5 1 6 6 9 J

Pièce(s) Jointe(s) :

Deux annexes.

Texte abrogé :

À compter du 1er novembre 2017 : Instruction n° 13472/DEF/SGA/DRH-MD du 10 janvier 2014 (BOC n° 14 du 21 mars 2014, texte 1 ; BOEM 254-0.2.1) modifiée.

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 254-0.2.1

Référence de publication : BOC n° 42 du 12 octobre 2017, texte 1.

1. GÉNÉRALITÉS.

Cette instruction est applicable à tous les ouvriers mensualisés du ministère des armées qu'ils soient réglementés ou non ainsi qu'aux ouvriers de l'État en fonction dans les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère des armées et aux ouvriers de l'État mis à la disposition de l'entreprise nationale Naval Group ou de ses filiales sous réserve d'adaptations précisées dans le corps du texte.

Les chefs d'équipe du ministère des armées sont des ouvriers de l'État qui, au sein des établissements et services de la défense, sont chargés de diriger les travaux des équipes qui leur sont confiées. Ces équipes doivent comprendre au moins 5 agents.

Toutefois, dans des cas exceptionnels dûment justifiés, des chefs d'équipe encadrant un effectif moindre peuvent être nommés en cette qualité, après avis de la commission d'avancement et sur décision du chef du centre ministériel de gestion (CMG) de rattachement, ou du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) ou du service historique de la défense (SHD) pour les personnels en relevant.

Un bilan annuel de ces nominations exceptionnelles est présenté lors d'une réunion spécifique relative à la définition du taux d'avancement, prévue au point 3.1.1. de l'instruction n° 311293/ARM/SGA/DRH-MD/SRP du 3 août 2017 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du ministère des armées.

Placés sous l'autorité de l'encadrement civil ou militaire les chefs d'équipe constituent un personnel de maîtrise ayant autorité sur les ouvriers classés éventuellement dans un groupe supérieur à celui auquel ils appartiennent, ou sur tous autres agents, quel que soit leur statut, désignés pour exécuter ces travaux. Ils peuvent, à titre exceptionnel et compte tenu des besoins du service, être dispensés de travail manuel.

Ils reçoivent application, sauf dispositions particulières, des mêmes règlements et directives ministériels que les autres ouvriers de l'État.

2. RÉMUNÉRATION.

Les chefs d'équipe sont rémunérés sur la base d'un bordereau spécifique. Ils perçoivent la prime de rendement ainsi qu'éventuellement des indemnités pour heures supplémentaires et des indemnités ou primes diverses dans les mêmes conditions que les ouvriers de l'État.

3. NOMINATION.

3.1. Toute nomination de chef d'équipe doit satisfaire aux besoins du service. Celle-ci est prononcée par le chef d'établissement selon les modalités fixées au point 3.1.4. de l'instruction n° 311293/ARM/SGA/DRH-MD/SRP du 3 août 2017 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du ministère des armées.

Les nominations à la qualité de chef d'équipe ne constituent pas des avancements et s'effectuent donc hors taux et volume d'avancement. Les autorités centrales d'emploi autorisent le directeur d'établissement à procéder à une nomination.

Les ouvriers de l'État sont nommés chefs d'équipe au groupe et à l'échelon correspondants à ceux où ils sont classés en tant qu'ouvriers.

Les nominations de chef d'équipe sont prononcées :

- à partir du groupe VI dans les professions débutant au groupe V ;
- à partir du groupe VII dans les professions débutant aux groupes VI ou VII.

Lorsqu'un chef d'établissement dispose d'une autorisation de procéder à une nouvelle nomination, il fait un appel à candidature parmi les ouvriers de l'État de l'établissement, en précisant la nature de l'emploi à pourvoir (nombre de personnes encadrées, professions à détenir, qualifications particulières utiles, etc.).

Peuvent faire acte de candidature, les ouvriers justifiant de cinq années de service en qualité d'ouvrier de l'État dont au moins deux ans dans le groupe au titre duquel est prononcée la nomination.

Dans le cas où l'ouvrier a bénéficié d'un reclassement au groupe VI conformément aux prescriptions de l'arrêté du 30 décembre 2016 fixant les modalités de reclassement des ouvriers et chefs d'équipe groupes IVN et V au groupe VI, cette ancienneté de deux ans est calculée dans le groupe VI de reclassement. Cette condition de 2 ans dans le groupe est également applicable dans le cadre d'un reclassement en HCD.

3.2. Le chef d'établissement, après avis de la commission d'avancement, désigne le candidat qu'il juge apte à tenir le poste à pourvoir et le nomme chef d'équipe stagiaire pour une durée de douze mois avec le bénéfice du bordereau spécifique. Le chef d'équipe stagiaire est alors astreint à suivre une formation destinée, notamment, à développer son aptitude à l'encadrement et à l'animation d'une équipe. Cette formation donne également une large place aux questions d'hygiène et de sécurité. Le contenu et les modalités d'organisation de cette formation font l'objet de textes particuliers.

À mi-parcours du stage probatoire, il est institué un entretien intermédiaire obligatoire entre le chef d'établissement et l'ouvrier chef d'équipe stagiaire ayant pour objet un bilan d'étape du stage, et qui donnera lieu à l'établissement d'un document écrit, selon le modèle joint en annexe I., signé par l'agent et le chef d'établissement et notifié par ce dernier ou son représentant à l'agent

À la fin de cette période probatoire et après le suivi de l'ensemble de la formation précitée, le chef d'établissement après avis de la commission d'avancement, décide de le nommer ou non chef d'équipe.

Dans tous les cas le refus de suivre tout ou partie de la formation entraîne le retrait de la qualité de chef d'équipe.

3.3. Lorsque le chef d'établissement estime que l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement a été insuffisamment démontrée, il peut, après avis de la commission d'avancement des ouvriers dont relève l'agent, autoriser l'ouvrier chef d'équipe stagiaire à effectuer un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an. Si celui-ci est jugé satisfaisant, l'intéressé est nommé chef d'équipe après avis de la commission d'avancement.

Le stage probatoire est suspendu, sur décision du chef d'établissement ou de son représentant, dans les cas énumérés ci-après :

- congé de maladie ordinaire d'une durée égale ou supérieure à trois mois ;
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé sans salaire consécutif à un congé maladie (30 mois maximum) ;
- accident du travail, maladie professionnelle ;
- congé de maternité.

À l'issue de ces congés, le stage reprend pour la durée qui restait à courir au moment de la suspension.

Durant les congés précités, la rémunération du stagiaire est calculée sur la base du bordereau de salaire de chef d'équipe.

Lorsque l'ouvrier a été mis dans l'impossibilité de suivre la formation du fait de l'administration, le stage probatoire est prolongé jusqu'à la fin de la formation. Dans ce dernier cas, la nomination définitive intervient à la date à laquelle le stage initialement prévu aurait dû prendre fin.

3.4. L'encadrement de cinq agents minimum prévu au point 1. ci-dessus constitue le principal critère de nomination d'un ouvrier de l'État en qualité de chef d'équipe. Certaines nominations d'ouvriers encadrant moins de cinq agents peuvent être effectuées par dérogation à la règle d'encadrement minimum sur décision des directeurs de CMG, du SPAC ou du SHD pour les personnels en relevant.

Hormis les cas d'encadrement d'un effectif inférieur à cinq agents, certains types d'encadrements moins spécifiques peuvent également faire l'objet d'une demande de nomination à la qualité de chef d'équipe dérogatoire s'ils sont exercés selon les modalités suivantes :

- cas d'encadrement ponctuel : consiste à encadrer une équipe ponctuellement dans le temps. Ce peut être le cas d'un adjoint à un chef de service, de bureau, de section, d'atelier ;
- dans le cas d'un service de 5 à 10 personnels dont le chef est amené à s'absenter fréquemment (par exemple : en mission) pour une durée supérieure à 4 mois, l'adjoint exerce un encadrement ponctuel suffisamment important pour qu'il puisse éventuellement justifier d'une nomination dérogatoire en tant que chef d'équipe.

Par ailleurs, les ouvriers amenés à animer des équipes de 5 stagiaires et plus, plusieurs fois dans l'année peuvent être considérés comme exerçant un encadrement ponctuel. Il est à noter que les instructeurs de formation technique n'entrent pas dans ce cadre puisque leur profession consiste à donner un enseignement à des élèves et non à encadrer des agents chargés d'exécuter un travail.

Pour ce faire, ils bénéficient d'un forfait horaire particulier ainsi que de dispositions spécifiques à l'exercice de leur profession :

- cas d'encadrement fonctionnel : concerne les ouvriers adjoints à un chef de service de 10 agents et plus. Dans ce cas, c'est l'importance de l'équipe qui justifie que l'adjoint soit considéré comme

encadrant ;

- cas d'encadrement fonctionnel et ponctuel : correspond à des emplois dans l'exercice desquels l'ouvrier est amené à animer des équipes à l'occasion de travaux particuliers (essais, mesures, par exemple) présentant un caractère répétitif au cours de l'année.

3.5. Des demandes de dérogations pour la nomination en qualité de chef d'équipe doivent donc être présentées au CMG, au SPAC ou au SHD uniquement dans les cas figurant dans le tableau ci-après. Ces demandes sont soumises à l'avis de la commission d'avancement accompagnées d'un dossier établi conformément au dossier de demande de dérogation figurant à l'annexe II.

TYPE D'ENCADREMENT.	DESCRIPTION.
Encadrement classique à effectif moindre.	Effectif encadré inférieur à 5 agents.
Encadrement ponctuel.	Remplacement en tant qu'adjoint du chef de service (entre 5 et 10 personnes dans le service) pendant son absence dont la durée est supérieure à celle de ses congés annuels (4 mois).
	Animation d'une équipe de 5 stagiaires minimum à plusieurs moments dans l'année.
Encadrement fonctionnel.	Adjoint d'un chef de service de 10 personnes et plus.
Encadrement fonctionnel et ponctuel.	Ouvrier appelé à animer une équipe à l'occasion de travaux particuliers mais présentant un caractère répétitif au cours d'une année.

Il est à noter que le fait d'occuper un des emplois figurant dans ce tableau n'est pas créateur de droit pour une éventuelle nomination en tant que chef d'équipe.

S'agissant d'ouvriers de l'État issus d'un établissement restructuré et pour lesquels la nouvelle affectation n'offre plus de perspective d'encadrement d'une équipe de cinq agents, une nomination en qualité de chef d'équipe peut être envisagée dans le nouvel établissement dans les cas de dérogations précités et selon les dispositions de la présente instruction.

La procédure de demande de nomination dérogatoire doit respecter les étapes figurant en annexe II. de la présente instruction.

4. AVANCEMENT.

4.1. Lorsqu'un ouvrier de l'État est nommé chef d'équipe, il ne peut avancer au groupe supérieur qu'en cette qualité et sur un poste de chef d'équipe. Tout avancement à un groupe supérieur de chef d'équipe est subordonné à une durée de service d'au moins deux ans dans le groupe inférieur de chef d'équipe. Cette durée de service est portée à trois ans lorsqu'elle est exigée des ouvriers de même profession et même groupe pour pouvoir accéder au groupe supérieur.

Cet avancement est prononcé au choix dans les conditions définies par l'instruction n° 311293/ARM/SGA/DRH-MD/SRP du 3 août 2017 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du ministère des armées.

Toutefois, lorsque dans une profession l'avancement à un groupe est subordonné obligatoirement pour les ouvriers à la réussite d'un essai complet ou au suivi avec succès d'une formation qualifiante, l'avancement au groupe correspondant des chefs d'équipe ne s'effectue également que par essai ou formation qualifiante. Dans ce cas, la durée d'ancienneté minimale exigée dans le groupe pour conditionner à un avancement est ramenée à un an.

Les chefs d'équipe bénéficient d'avancement d'échelon à l'ancienneté ou au choix ainsi que de l'avancement de groupe à l'ancienneté dans les conditions prévues par l'instruction n° 311293/ARM/SGA/DRH-MD/SRP du 3 août 2017 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du ministère des armées.

L'ancienneté exigée d'un chef d'équipe pour l'avancement est celle détenue exclusivement en qualité de chef d'équipe. Ainsi, la durée d'ancienneté dans l'échelon requise pour un avancement d'échelon est celle détenue dans l'échelon du groupe de chef d'équipe uniquement.

Dès lors que leur nomination est intervenue selon la procédure dérogatoire prévue au troisième alinéa du point 1. de la présente instruction, il n'y a pas lieu de renouveler cette procédure lorsqu'ils sont proposés pour un avancement de groupe.

Les personnels nommés avant l'entrée en vigueur de la présente instruction, sans réunir à ce moment là la condition d'encadrement minimum, ne peuvent prétendre à un avancement de groupe que s'ils encadrent, depuis la parution de la présente instruction, au moins cinq agents ou s'ils font l'objet d'une dérogation accordée dans les conditions prévues pour la nomination.

4.2. Le classement dans les échelons du groupe d'avancement est opéré dans les conditions prévues par l'instruction n° 311293/ARM/SGA/DRH-MD/SRP du 3 août 2017 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du ministère des armées.

Les avancements prononcés après essai ouvrent droit à reconstitution de carrière et à l'octroi d'échelons d'affûtage.

5. COMMISSIONS D'AVANCEMENT ET JURYS D'ESSAIS.

5.1. La nomination et l'avancement en qualité de chef d'équipe sont examinés par une commission d'avancement au sein de laquelle la représentation du personnel est assurée dans les conditions définies par l'instruction n° 311293/ARM/SGA/DRH-MD/SRP du 3 août 2017 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du ministère des armées.

La représentation du personnel est constituée uniquement de chefs d'équipe dans les commissions propres à cette catégorie, en tout ou partie de chefs d'équipe dans les commissions communes aux chefs d'équipe et aux non chefs d'équipe, sans chef d'équipe dans les commissions propres aux non chefs d'équipe.

La commission d'avancement peut être compétente pour un établissement ou un groupement d'établissements constitué dans les conditions prévues par l'instruction n° 311293/ARM/SGA/DRH-MD/SRP du 3 août 2017 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du ministère des armées.

5.2. Les essais prévus au point 4.1. ci-dessus sont définis et jugés par un jury d'essais. Les représentants du personnel qui y siègent sont désignés par les organisations syndicales dans les conditions définies par l'instruction n° 311293/ARM/SGA/DRH-MD/SRP du 3 août 2017 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du ministère des armées s'agissant des jurys d'essais des ouvriers.

Ils doivent exercer la profession correspondant à l'essai ou à défaut appartenir à la même branche professionnelle et être classés au minimum dans le groupe pour l'accès auquel est organisé l'essai.

La représentation du personnel peut être constituée en tout ou partie par des chefs d'équipe.

Si un tel jury ne peut être mis en place dans l'établissement, l'essai est défini et organisé par la commission d'essais adéquate constituée dans l'établissement le plus proche.

6. AFFECTATION ET MUTATION.

Un chef d'équipe ne peut être affecté à l'intérieur de son établissement ou, après mutation, hors de celui-ci que sur un poste de chef d'équipe.

Si dans le cas d'une mutation liée aux nécessités de service une telle affectation est cependant impossible, l'intéressé conserve le bénéfice du bordereau spécifique à titre personnel sans limitation de durée. Il doit être nommé en priorité sur le premier poste de chef d'équipe qui vient à se libérer dans son groupe.

7. REMPLACEMENT TEMPORAIRE.

7.1. Le remplacement temporaire d'un chef d'équipe est possible lorsque celui-ci est dans l'une des situations suivantes :

- congé pour l'exercice d'un mandat électif incompatible avec la continuation du service ;
- congé parental ;
- congé sans salaire des ouvriers désirant élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus ;
- congés sans salaire des ouvriers désirant suivre leur conjoint ;
- congé de maladie ordinaire, d'une durée minimale de 30 jours consécutifs, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé sans salaire (30 mois) et congé consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle accordés en application des articles 2., 3., 5. et 6. du décret n° 72-154 du 24 février 1972 modifié.

Les ouvriers de l'État assurant le remplacement temporaire d'un chef d'équipe dans les cas cités ci-dessus perçoivent une rémunération calculée selon leur groupe professionnel d'origine auquel peut être ajoutée une prime de fonction soumise à retenue pour pension dont le montant est fixé par arrêté interministériel du 30 décembre 2016 (1).

En dehors des cas limitativement énumérés ci-dessus, aucun ouvrier de l'État ne peut exercer des fonctions normalement dévolues à un chef d'équipe sans avoir été nommé en cette qualité.

7.2. Les résultats obtenus dans l'exercice temporaire de la fonction de chef d'équipe sont pris en compte lorsque les ouvriers concernés font acte de candidature à une nomination en qualité de chef d'équipe.

Après avis de la commission d'avancement ils peuvent voir la durée de la période probatoire prévue au point 3.2. ci-dessus réduite de la durée du remplacement mais doivent néanmoins suivre l'ensemble de la formation adéquate.

8. RETRAIT DE LA QUALITÉ DE CHEF D'ÉQUIPE.

En dehors du cas prévu au point 3.2., le retrait de la qualité de chef d'équipe ne peut intervenir que dans le cadre défini par le décret n° 87-1008 du 17 décembre 1987 modifié, fixant le régime disciplinaire du personnel à statut ouvrier du ministère de la défense.

Le retrait de la qualité de chef d'équipe entraîne la perte du bordereau spécifique.

9. MESURES DÉROGATOIRES.

Les dispositions de la présente instruction pourront être adaptées pour tenir compte des besoins particuliers de l'entreprise nationale Naval Group. Ces adaptations feront l'objet de textes spécifiques soumis à l'accord du directeur des ressources humaines du ministère de la défense.

Dans les établissements de l'entreprise nationale Naval Group, les nominations de chef d'équipe sont prononcées par le président de l'entreprise nationale Naval Group ou par toute personne déléguée par lui à cet effet.

Ces nominations sont prononcées dans les conditions définies au point 3. ci-dessus.

10. MESURES TRANSITOIRES.

Les ouvriers de l'État nommés chefs d'équipe avant le 5 juin 2001 conservent leur qualité quel que soit leur groupe de classement. Ceux qui ont été nommés et sont classés au groupe V, alors que leur profession débute à ce groupe ou au groupe VI peuvent faire acte de candidature pour l'accès au groupe supérieur des chefs d'équipe dès lors qu'ils réunissent cinq ans de service en cette qualité. Ils sont dispensés de la période probatoire mais non du suivi de la formation.

Les ouvriers de l'État chefs d'équipe ayant bénéficié d'un reclassement au groupe VI conformément aux dispositions de l'arrêté du 30 décembre 2016 ont la possibilité de cumuler leur ancienneté dans le groupe V chef d'équipe avant le reclassement avec celle du groupe VI chef d'équipe afin d'atteindre la durée requise de vingt ans dans le groupe pour bénéficier d'un avancement à l'ancienneté au groupe VII.

11. DISPOSITIONS FINALES.

La présente instruction prend effet à compter du 1^{er} novembre 2017.

L'instruction n° 13472/DEF/SGA/DRH-MD du 10 janvier 2014 modifiée, fixant les dispositions applicables aux chefs d'équipe de la défense est abrogée à compter du 1^{er} novembre 2017.

La ministre des armées est chargée de l'exécution de la présente instruction qui sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des ressources humaines du ministère de la défense,

Anne Sophie AVÉ.

(1) Cf. article 6. de l'arrêté interministériel du 30 décembre 2016 portant application du décret n° 2016-1994 du 30 décembre 2016 relatif à certains éléments de rémunération des personnels à statut ouvrier relevant du ministère de la défense.

ANNEXE I.
BILAN INTERMÉDIAIRE DU STAGE PROBATOIRE DE CHEF D'ÉQUIPE.

BILAN INTERMÉDIAIRE DU STAGE PROBATOIRE DE CHEF D'ÉQUIPE.

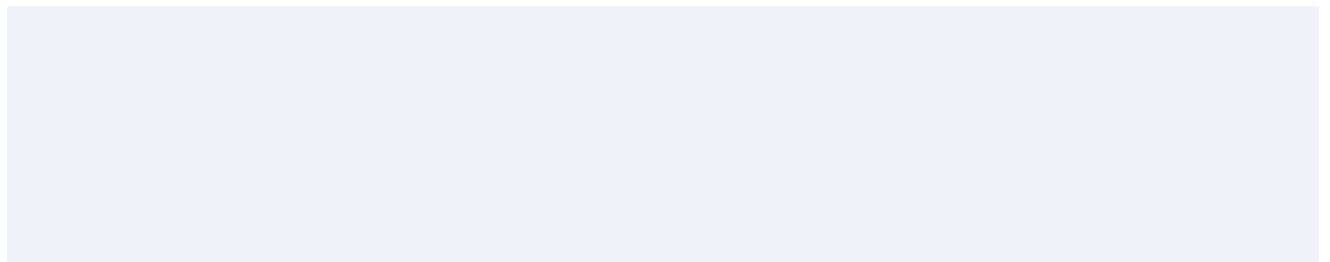
timbre de l'établissement

Bilan intermédiaire du stage probatoire de chef d'équipe (à établir après six mois de stage).

Nom		nom de jeune fille		prénom	
groupe		échelon		profession	
date de nomination en qualité de chef d'équipe stagiaire					

Observations du chef d'établissement ou de son représentant	Observations de l'ouvrier, chef d'équipe stagiaire
date de l'entretien	

Signature du chef d'établissement ou de son représentant	Signature de l'ouvrier, chef d'équipe stagiaire
--	---



ANNEXE II.

**CONTENU DU DOSSIER DE DEMANDE DE NOMINATION DÉROGATOIRE À LA QUALITÉ DE
CHEF D'ÉQUIPE (À TRANSMETTRE AU CENTRE MINISTÉRIEL DE GESTION OU AU
SERVICE PARISIEN DE SOUTIEN DE L'ADMINISTRATION CENTRALE OU AU SERVICE
HISTORIQUE DE LA DÉFENSE POUR LES OUVRIERS RELEVANT DE CES SERVICES).**

CONTENU DU DOSSIER DE DEMANDE DE NOMINATION DÉROGATOIRE À LA QUALITÉ DE CHEF D'ÉQUIPE (1) (À TRANSMETTRE AU CENTRE MINISTÉRIEL DE GESTION OU AU SERVICE PARISIEN DE SOUTIEN DE L'ADMINISTRATION CENTRALE OU AU SERVICE HISTORIQUE DE LA DÉFENSE POUR LES OUVRIERS RELEVANT DE CES SERVICES).

PIÈCES À FOURNIR.	INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES.	OBSERVATIONS.
FICHE DE POSTE.	Doit indiquer le positionnement de l'ouvrier et faire apparaître l'aspect d'encadrement fonctionnel et/ou ponctuel.	
ORGANIGRAMME DU SERVICE.	Organigramme fonctionnel détaillé de l'établissement faisant clairement apparaître les effectifs, la localisation du poste de l'ouvrier et son articulation avec les différentes fonctions du service.	
3 DERNIÈRES FICHES DE NOTATION DE L'OUVRIER PROPOSÉ.		
PROCÈS-VERBAL DE LA COMMISSION D'AVANCEMENT.	Portant l'avis favorable de la commission sur la proposition de nomination dérogatoire.	
AVIS MOTIVÉ DU CHEF DE CORPS.		
ACCORD DE L'AUTORITÉ CENTRALE D'EMPLOI POUR UNE NOUVELLE NOMINATION CHEF D'ÉQUIPE AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT CONCERNÉ.	Sous forme de note ou autre document (tableau des avancements octroyés par l'employeur central à l'établissement concerné par exemple).	Cette information n'est pas liée à l'identité de l'ouvrier concerné par cette nomination dérogatoire.

(1) À constituer par l'établissement.