

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 21 du 31 mai 2018

**PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale**

Texte 6

ARRÊTÉ

fixant la procédure d'avancement applicable aux personnels à statut ouvrier du ministère des armées.

Du 25 avril 2018

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 la procédure d'avancement applicable aux personnels à statut ouvrier du ministère des armées.

Du 25 avril 2018

NOR A R M S 1 8 5 0 7 9 0 A

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 254-0.1.4

Référence de publication : BOC n° 21 du 31 mai 2018, texte 6.

La ministre des armées,

Vu la loi n° 2001-1276 du 28 décembre 2001 modifiée, de finances rectificative pour 2001, notamment son article 78. ;

Vu la loi n° 2009-971 du 3 août 2009 relative à la gendarmerie nationale (articles 6-I, 7-I, 19 à 21, 23, 25 à 27) ;

Vu le décret n° 79-714 du 23 août 1979 (A) relatif au droit à pension de certains ouvriers réglementés des établissements industriels du ministère de la défense employés par le commissariat à l'énergie atomique ou par une société filiale de ce commissariat ;

Vu le décret n° 90-582 du 9 juillet 1990 modifié, relatif aux droits et garanties prévus à l'article 6 b) de la loi n° 89-924 du 23 décembre 1989 autorisant le transfert à une société nationale des établissements industriels dépendant du groupement industriel des armements terrestres (GIAT) ;

Vu le décret n° 2011-1864 du 12 décembre 2011 modifié, autorisant le ministre de la défense et des anciens combattants à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense ;

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 ;

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 portant sur la fixation du taux d'avancement d'échelon au choix des personnels à statut ouvrier et fixant les modalités de reclassement consécutives à la création du 9^e échelon ;

Vu l'arrêté du 28 décembre 2017 modifié, relatif à l'application du décret n° 2011-1864 du 12 décembre 2011 autorisant le ministre de la défense et des anciens combattants à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense ;

Vu l'avis du 20 avril 2018 ⁽¹⁾ du comité technique ministériel du ministère des armées,

Arrête :

TITRE IER.
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

Art. 1er. Le présent arrêté a pour objet de définir la procédure d'avancement des personnels à statut ouvrier du ministère des armées et de déterminer les règles relatives aux commissions d'avancement compétentes à l'égard de ces personnels.

Art. 2. Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux trois catégories de personnels à statut ouvrier du ministère des armées que sont les ouvriers non chefs d'équipe, les chefs d'équipe et les techniciens à statut ouvrier.

Les personnels à statut ouvrier exerçant leurs fonctions dans un organisme extérieur sont soumis à l'ensemble des dispositions du présent arrêté lorsqu'ils continuent à relever du ministère des armées pour la détermination de leurs droits à l'avancement.

Les personnels à statut ouvrier relevant de leur organisme d'emploi pour la détermination de leurs droits à l'avancement sont soumis aux dispositions du présent arrêté lorsqu'elles le prévoient expressément.

Art. 3. Dans le présent arrêté, le directeur d'établissement désigne l'une des autorités mentionnées aux 3° bis, 4° et 5° de l'article 2 du décret du 12 décembre 2011 susvisé. Dans le périmètre de l'administration centrale, les attributions dévolues au directeur d'établissement par les dispositions du présent arrêté sont exercées par les directeurs d'administration centrale et les chefs de service.

TITRE II.
ÉTAPES DE LA PROCÉDURE D'AVANCEMENT.

CHAPITRE IER.
EXPRESSION DES BESOINS.

Art. 4. Avant la fin du mois de juin de l'année N -1, les centres ministériels de gestion (CMG) et le service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) recense l'ensemble des personnels à statut ouvrier relevant de leurs périmètres respectifs tels que définis par l'arrêté du 28 décembre 2017 susvisé et répondant aux conditions pour bénéficier au titre de l'année N d'un avancement de groupe au choix ou par essai professionnel ou d'un avancement d'échelon au choix.

Une fois ce recensement effectué, les services mentionnés au précédent alinéa transmettent aux référents d'employeur ou autorités locales d'emploi (ALE) situés dans leur ressort la liste des personnels conditionnants relevant des établissements de leur chaîne d'emploi.

Art. 5. Avant le 1^{er} septembre de l'année N -1, chaque directeur d'établissement reçoit de la part de son référent d'employeur/ALE la liste des personnels conditionnants recensés au titre de son établissement.

Le directeur d'établissement organise au cours du mois de septembre de l'année N -1 une réunion, au cours de laquelle il recueille l'avis des représentants du personnel sur l'expression des besoins de l'établissement en avancements de groupe et d'échelon pour l'année N. Participent à cette réunion les représentants du personnel désignés à cet effet par chaque organisation syndicale préalablement consultée par le directeur d'établissement.

Etablie sur la base d'un volume d'avancements correspondant au plus à 20 p. 100 du nombre des conditionnants par catégorie, cette expression de besoins prend la forme d'un tableau précisant le nombre d'avancements de groupe, par catégorie, par groupe et par mode d'avancement, ainsi que le nombre d'avancements d'échelon au choix, souhaités par l'établissement. Ce tableau doit présenter les besoins de l'établissement par ordre de priorité en signalant, le cas échéant, les situations particulières justifiant ces besoins. Il est transmis aux représentants du personnel désignés pour participer à la réunion mentionnée au deuxième alinéa du présent article dix jours au moins avant la date de la séance.

À l'issue de la réunion mentionnée au deuxième alinéa du présent article, le directeur d'établissement définit l'expression de besoins définitive de son établissement et la transmet au référent d'employeur/ALE.

Art. 6. Après avoir recueilli les expressions de besoins de l'ensemble des établissements de leur périmètre, les référents d'employeur/ALE établissent un tableau récapitulatif et le transmettent au CMG ou au SPAC.

Art. 7. Les CMG et le SPAC agrègent les expressions de besoins formulées par leurs référents d'employeur/ALE et transmettent à la direction des ressources humaines du ministère de la défense (service des ressources humaines civiles) un tableau global quantitatif, accompagné d'un état complet des assiettes de conditionnants par groupe.

CHAPITRE II. CALCUL ET RÉPARTITION DES VOLUMES D'AVANCEMENT.

Section 1. Avancement de groupe au choix et à l'essai.

Art. 8. Sur la base des éléments transmis par les CMG et le SPAC, la direction des ressources humaines du ministère de la défense (service des ressources humaines civiles) établit l'assiette ministérielle des conditionnants par catégorie et par groupe au titre de l'année N.

Elle procède au calcul des volumes d'avancements au niveau national, en appliquant pour chaque groupe le taux d'avancement défini pour l'année N par arrêté interministériel en application de l'article 1^{er}. de l'arrêté du 30 décembre 2016 susvisé, sur l'assiette des conditionnants mentionnée à l'alinéa précédent.

Lorsque le nombre d'avancements calculé selon les dispositions qui précèdent n'est pas un entier, la décimale est ajoutée au nombre d'avancements calculé dans le même groupe au titre de l'année suivante.

Toutefois, lorsque l'application de ces dispositions ne permet pas de prononcer de nomination pendant deux années consécutives, un droit à l'avancement doit être attribué dans le groupe considéré la troisième année. Dans ce cas, le cumul des décimales n'est pas reporté l'année suivante.

Art. 9. La direction des ressources humaines du ministère de la défense (service des ressources humaines civiles) répartit les volumes d'avancement par catégorie et par groupe entre les CMG et le SPAC, en cohérence avec leurs assiettes de conditionnants respectives et au plus près des expressions de besoins mentionnées à l'article 7. du présent arrêté.

La direction des ressources humaines du ministère de la défense (service des ressources humaines civiles) notifie à chaque CMG et au SPAC l'enveloppe d'avancements par catégorie et par groupe dont ils disposent chacun au titre de l'année N.

Art. 10. Les CMG et le SPAC répartissent les volumes d'avancement qui leur ont été octroyés, entre les référents d'employeur/ALE de leur périmètre, par catégorie et par groupe, en cohérence avec leurs assiettes de conditionnants respectives et au plus près des expressions de besoins mentionnées à l'article 6. du présent arrêté.

Ils notifient aux référents d'employeur/ALE l'enveloppe d'avancements qui leur est chacun attribuée par catégorie et par groupe.

Art. 11. Les référents d'employeur/ALE répartissent entre les établissements relevant de leur périmètre les volumes d'avancement par groupe dédiés aux essais professionnels d'avancement, au plus près des expressions de besoins mentionnées à l'article 5. du présent arrêté. Pour les groupes d'avancement accessibles au choix et à l'essai, cette répartition détermine par groupe le nombre d'avancements ouverts à l'essai professionnel attribués à chaque établissement. A la suite de cette répartition, les référents d'employeur/ALE notifient aux directeurs des établissements concernés le nombre d'avancements par groupe qui leur est attribué au titre des essais professionnels de l'année N.

Les référents d'employeur/ALE conservent à leur niveau les droits à l'avancement au titre du choix et informent les établissements du nombre total de ces avancements par groupe.

Lorsque le référent d'employeur/ALE compte dans son périmètre des établissements disposant de leur propre commission d'avancement en application de l'article 35. du présent arrêté, il sert en premier ces établissements en leur attribuant le volume d'avancements qui leur revient par catégorie et par groupe, tous modes d'avancement confondus, au regard de leurs assiettes de conditionnants respectives et au plus près des expressions de besoins mentionnées à l'article 5. L'utilisation des droits à l'avancement restant en faveur des autres établissements est effectuée selon les dispositions définies par les deux premiers alinéas du présent article.

Section 2.

Avancement d'échelon au choix.

Art. 12. Les CMG et le SPAC calculent le nombre d'avancements d'échelon au choix à attribuer dans leurs périmètres respectifs, en appliquant sur leur assiette de conditionnants le taux d'avancement d'échelon au choix défini par arrêté ministériel en application de l'article 1^{er}. de l'arrêté du 30 décembre 2016 susvisé.

Lorsque le nombre d'avancements calculé selon les dispositions qui précèdent n'est pas un entier, la décimale est ajoutée au nombre d'avancements d'échelon calculé au titre de l'année suivante.

Ils répartissent le volume d'avancement d'échelon au choix ainsi calculé entre les différents référents d'employeur/ALE de leur périmètre, en cohérence avec leurs assiettes de conditionnants respectives et au plus près des expressions de besoins mentionnées à l'article 6. du présent arrêté.

Les CMG et le SPAC notifient aux référents d'employeur/ALE relevant de leur périmètre leur enveloppe d'avancements d'échelon au choix résultant de cette répartition.

Les référents d'employeur/ALE conservent à leur niveau l'enveloppe d'avancements d'échelon au choix qui leur a été attribuée et informent chaque établissement de leur périmètre du nombre total d'avancements compris dans cette enveloppe.

Lorsque le référent d'employeur/ALE compte dans son périmètre des établissements disposant de leur propre commission d'avancement en application de l'article 35. du présent arrêté, il sert en premier ces établissements en leur attribuant le volume d'avancements d'échelon au choix qui leur revient, au regard de leurs assiettes de conditionnants respectives et au plus près des expressions de besoins mentionnées à l'article 5. L'utilisation des droits à l'avancement restant en faveur des autres établissements est effectuée selon les dispositions définies à l'alinéa précédent.

CHAPITRE III.

ÉLABORATION DES PROPOSITIONS D'AVANCEMENT.

Section 1.

Pré-réunion.

Art. 13. Chaque directeur d'établissement, dont l'effectif en personnels à statut ouvrier est supérieur à vingt, organise au sein dudit établissement une réunion préalable à la réunion de la commission d'avancement des personnels à statut ouvrier dont celui-ci relève en application des articles 34. à 36. du présent arrêté. Participent à cette pré-réunion les représentants du personnel désignés à cet effet par chaque organisation syndicale préalablement consultée par le directeur d'établissement.

La pré-réunion mentionnée à l'alinéa précédent doit permettre aux représentants du personnel de discuter des propositions que le directeur d'établissement souhaite formuler auprès du référent d'employeur/ALE. L'ordre du jour porte sur les points suivants :

- liste nominative des avancements de groupe au choix, par catégorie et par groupe, portant sur 20 p. 100 des conditionnants ;
- liste nominative des avancements d'échelon au choix par catégorie et par groupe, portant sur 20 p. 100 des conditionnants ;
- liste des professions ouvertes à l'essai professionnel par catégorie et par groupe, au titre de l'avancement et des changements de profession ;
- liste des ouvertures de poste sollicitées au titre des formations qualifiantes ;
- liste nominative relative aux changements de catégorie ;
- liste nominative pour l'accès à un emploi de niveau hors catégorie D.

Les listes inscrites à l'ordre du jour de la pré-réunion sont transmises aux représentants du personnel désignés pour participer à la réunion dix jours au moins avant la date de la séance.

Art. 14. Pour les établissements dont l'effectif en personnels à statut ouvrier est égal ou inférieur à vingt, la pré-réunion est organisée par le référent d'employeur/ALE dont ils relèvent, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 13.

Toutefois, les propositions soumises à la discussion par le référent d'employeur/ALE sont celles qu'il aura préalablement recueillies auprès des directeurs des établissements concernés.

Le référent d'employeur/ALE doit inscrire à l'ordre du jour de la pré-réunion qu'il organise la situation des personnels à statut ouvrier relevant de son périmètre et se trouvant en fonction dans un organisme extérieur au ministère des armées, au sens du deuxième alinéa de l'article 2. du présent arrêté. Il organise à son niveau une pré-réunion spécifique pour discuter de la situation de ces personnels dans le cas où les effectifs de tous les établissements relevant de son périmètre nécessitent l'organisation d'une pré-réunion au sein de chaque établissement en application de l'article 13. du présent arrêté.

Section 2.

Définition des propositions soumises à la commission d'avancement.

Art. 15. A l'issue de la pré-réunion, le directeur d'établissement établit définitivement la liste des professions, par catégorie et par groupe, ouvertes à l'avancement par essai professionnel au titre de son établissement et précise pour chaque ouverture si l'essai est complet ou simplifié. Il établit également la liste des professions ouvertes à l'essai complet au titre des changements de profession.

Il engage la procédure de recueil des candidatures aux essais professionnels correspondants, conformément aux dispositions régissant les conditions d'avancement des personnels à statut ouvrier.

Après la clôture de la procédure de recueil des candidatures aux essais professionnels, il établit pour chaque essai la liste des agents dont il propose de retenir la candidature ainsi que celle des agents dont il propose de ne pas retenir la candidature. Ces propositions de listes sont transmises au référent d'employeur/ALE dont il relève, sauf lorsque l'établissement dispose d'une commission d'avancement qui lui est propre.

Art. 16. Lorsque le directeur d'établissement a obtenu l'accord de l'autorité centrale d'emploi dont il relève sur les ouvertures de postes qu'il a sollicitées au titre des formations qualifiantes, il établit définitivement la liste des formations qualifiantes, par profession et par groupe, ouvertes au titre de son établissement. Il engage alors la procédure de recueil des candidatures aux formations qualifiantes conformément aux dispositions

régissant les conditions d'avancement des personnels à statut ouvrier.

Après la clôture de la procédure de recueil des candidatures aux formations qualifiantes, il établit pour chaque formation qualifiante la liste des agents dont il propose de retenir la candidature et dont le nombre est égal au nombre de postes ouverts à la formation concernée. Lorsque la formation qualifiante est précédée d'un test obligatoire, la liste établie est celle des agents dont le directeur d'établissement propose de retenir la candidature au test obligatoire et dont le nombre est déterminé en application des dispositions régissant les essais professionnels.

Cette liste est transmise au référent d'employeur/ALE, sauf lorsque l'établissement dispose d'une commission d'avancement qui lui est propre.

Art. 17. A l'issue de la pré-réunion, le directeur d'établissement établit définitivement les listes nominatives proposées au titre de son établissement sur les différents points constituant l'ordre du jour visé à l'article 13., autres que ceux mentionnés aux articles 15. et 16.

Les listes nominatives relatives à l'avancement de groupe au choix et à l'avancement d'échelon au choix portent sur 20 p. 100 des conditionnants.

Les listes nominatives mentionnées au premier alinéa sont transmises au référent d'employeur/ALE, sauf lorsque l'établissement dispose d'une commission d'avancement qui lui est propre.

Art. 18. Après avoir recueilli les propositions nominatives formulées par les établissements de son périmètre concernant l'avancement de groupe au choix, le référent d'employeur/ALE procède à leur fusionnement et établit une liste nominative des agents proposés par catégorie et par groupe.

Il procède également au fusionnement des propositions nominatives relatives à l'avancement d'échelon au choix émanant des établissements de son périmètre.

Les fusionnements prévus au présent article sont opérés par le référent d'employeur/ALE dans le respect des enveloppes d'avancements qui lui ont été attribuées. Il établit les listes nominatives des agents ajournés à la suite de ces fusionnements.

Art. 19. Le référent d'employeur/ALE transmet au président de la commission d'avancement dont il relève en application des dispositions de l'article 34. du présent arrêté, les listes nominatives mentionnées à l'article 18., ainsi que les propositions nominatives visées aux articles 15. à 17. du présent arrêté, autres que celles relatives à l'avancement de groupe et d'échelon au choix.

CHAPITRE IV. EXAMEN EN COMMISSION D'AVANCEMENT.

Art. 20. Au titre de l'année N, chaque commission d'avancement des personnels à statut ouvrier est consultée sur l'ensemble des propositions nominatives transmises par le ou les référents d'employeur/ALE relevant de son périmètre en application des dispositions de l'article 19. du présent arrêté.

Ces propositions sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion de la commission d'avancement qui se tient au titre de l'année N.

Art. 21. Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour, le président de la commission d'avancement soumet à la discussion des membres de la commission les propositions nominatives formulées par le référent d'employeur/ALE. Lors de la discussion, les représentants du personnel ayant voix délibérative peuvent solliciter des modifications sur ces propositions nominatives, auxquelles le président peut donner suite s'il les estime justifiées.

À l'issue de la discussion, le président soumet au vote des membres de la commission les propositions nominatives formulées par le référent d'employeur/ALE, éventuellement amendées s'il a décidé de prendre en

compte tout ou partie des demandes de modification émanant d'un ou plusieurs représentants du personnel. Les abstentions sont admises.

Lorsque le vote des membres de la commission aboutit à un partage des voix, l'avis de la commission est réputé avoir été donné. La commission doit donc être considérée comme avoir été consultée mais comme n'ayant adopté ni une position favorable ni une position défavorable à l'égard de la proposition d'avancement qui lui avait été soumise.

Art. 22. Lorsque la commission d'avancement regroupe plusieurs employeurs, l'examen des propositions nominatives est effectué employeur par employeur selon la procédure prévue à l'article 21., sans possibilité de mise en concurrence des propositions formulées par les différents référents d'employeur/ALE concernés.

Le président de la commission d'avancement veille au respect du principe de non fongibilité des enveloppes d'avancements attribuées à chaque employeur.

CHAPITRE V. ÉTABLISSEMENT DES DÉCISIONS.

Art. 23. Après l'établissement du procès-verbal de la réunion de la commission d'avancement dans les conditions prévues à l'article 54., le directeur du CMG ou le chef du SPAC, dont relève la commission, établit par employeur les listes nominatives définitives concernant l'avancement de groupe au choix, l'avancement d'échelon au choix, les candidats admis à présenter les essais professionnels d'avancement et de changement de profession, les candidats admis à suivre les formations qualifiantes ou à subir les tests préalables à ces formations, les changements de catégorie et la nomination à un emploi de niveau hors catégorie D.

Il transmet à chaque référent d'employeur/ALE relevant de la commission d'avancement les listes concernant son périmètre. Ce dernier communique les listes nominatives des candidats admis à présenter les essais professionnels aux commandants des groupements de soutien de base de défense, dans le périmètre desquels se trouvent les établissements ayant décidé d'ouvrir les essais professionnels concernés.

Le référent d'employeur/ALE communique également à chaque directeur d'établissement relevant de son périmètre l'ensemble des listes nominatives mentionnées au premier alinéa qui concernent son propre établissement.

Art. 24. Les essais professionnels sont obligatoirement organisés dans les trois mois qui suivent la réunion de la commission d'avancement, conformément aux dispositions régissant les conditions d'avancement des personnels à statut ouvrier.

Les agents retenus pour suivre une formation qualifiante sont envoyés à ladite formation. Lorsque la formation est précédée d'un test obligatoire, les agents retenus subissent les épreuves de ce test. Les candidats sélectionnés pour suivre la formation qualifiante sont déterminés dans l'ordre décroissant des notes obtenues au test, en application des dispositions régissant les formations qualifiantes.

Art. 25. En vertu de la délégation prévue à l'article 2. de l'arrêté du 28 décembre 2017 susvisé, le directeur du CMG ou le chef du SPAC prend les décisions individuelles d'avancement de groupe au choix, d'avancement d'échelon au choix, de changement de catégorie et de nomination à un emploi de niveau hors catégorie D, qui résultent des listes nominatives mentionnées à l'article 23.

Il prend également les décisions individuelles d'avancement de groupe et de changement de profession en faveur des agents retenus à l'issue des essais professionnels et des formations qualifiantes mentionnés respectivement aux articles 15. et 16.

CHAPITRE VI.
DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'OUTRE-MER ET À L'ÉTRANGER.

Art. 26. Les dispositions définies aux cinq premiers chapitres du présent titre sont applicables aux personnels en fonction dans les établissements situés en outre-mer et à l'étranger, sous réserve des dispositions particulières prévues par le présent chapitre.

Art. 27. Pour l'application des dispositions du présent titre, les établissements situés en outre-mer et à l'étranger relèvent de la compétence du CMG de Saint-Germain-en-Laye.

Art. 28. La liste des personnels conditionnants mentionnée au second alinéa de l'article 4. est transmise par le référent outre-mer du CMG de Saint-Germain-en-Laye aux commandements supérieurs des forces armées (COMSUP) territorialement compétents, au commandement des Forces françaises stationnées à Djibouti (COMFOR) et au commandement des éléments français au Sénégal (COMELEF).

Les attributions dévolues aux référents d'employeur/ALE par les dispositions des articles 5. à 18. sont exercées en outre-mer par le COMSUP et à l'étranger par le COMFOR/COMELEF.

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues par l'article 10., le CMG de Saint-Germain-en-Laye procède à la répartition des volumes d'avancement qui lui ont été octroyés entre les référents d'employeur/ALE relevant de son périmètre en métropole, les COMSUP en outre-mer et les COMFOR/COMELEF à l'étranger.

En application de l'article 18., le COMSUP ou le COMFOR/COMELEF opère le fusionnement des listes nominatives proposées par les établissements relevant de son périmètre, quelle que soit l'autorité centrale d'emploi dont ces derniers relèvent.

Les propositions nominatives prévues à l'article 19. sont transmises au référent outre-mer du CMG de Saint-Germain-en-Laye par le COMSUP lorsque celui-ci ne dispose pas de sa propre commission d'avancement en application de l'article 36. et par le COMFOR/COMELEF.

Le COMSUP auprès duquel est instituée une commission d'avancement des personnels à statut ouvrier en vertu de l'article 36., conserve à son niveau les propositions nominatives prévues à l'article 19. et les soumet à l'avis de cette commission en sa qualité de président.

Art. 29. Les propositions nominatives inscrites à l'ordre du jour de la réunion de la commission d'avancement qui se tient au titre de l'année N sont examinées en application des dispositions de l'article 21. du présent arrêté. Les dispositions prévues à l'article 22. ne sont pas applicables à la commission d'avancement présidée par le COMSUP.

Art. 30. L'établissement des listes nominatives définitives dévolu au directeur du CMG par les dispositions de l'article 23 est effectué en outre-mer par le COMSUP lorsqu'il est chargé de la présidence d'une commission d'avancement des personnels à statut ouvrier en application de l'article 36.

Celui-ci communique les listes nominatives des candidats admis à présenter les essais professionnels aux commandants des groupements de soutien de base de défense, dans le périmètre desquels se trouvent les établissements ayant décidé d'ouvrir les essais professionnels concernés.

Il transmet l'ensemble des listes nominatives mentionnées au premier alinéa au référent outre-mer du CMG de Saint-Germain-en-Laye et diffuse à chaque directeur d'établissement relevant de son périmètre les listes nominatives qui concernent son établissement.

CHAPITRE VII.
**DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX PERSONNELS EN FONCTION AU CENTRE D'ÉTUDES DE
GRAMAT DU COMMISSARIAT À L'ÉNERGIE ATOMIQUE ET AUX ÉNERGIES
ALTERNATIVES.**

Art. 31. Les étapes de la procédure d'avancement applicables aux personnels à statut ouvrier en fonction au commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) et placés en congé sans salaire sous le régime défini par le décret du 23 août 1979 (A) susvisé, sont définies par les dispositions du présent chapitre.

Art. 32. Les droits à l'avancement des personnels mentionnés à l'article 31 sont calculés par le CMG de Lyon.

Le nombre d'avancements de groupe est déterminé par application du taux d'avancement de groupe défini par arrêté interministériel au sens de l'article 1^{er}. de l'arrêté du 30 décembre 2016 susvisé, sur l'assiette des conditionnants recensés parmi les personnels précités.

Le nombre d'avancements d'échelon au choix est déterminé par application du taux d'avancement d'échelon au choix fixé par arrêté ministériel au sens de l'article 1^{er}. de l'arrêté du 30 décembre 2016 susvisé, sur l'assiette des conditionnants recensés parmi les personnels visés au premier alinéa du présent article.

Les propositions nominatives mentionnées à l'article 49. sont établies par la direction des ressources humaines de la direction générale de l'armement et soumises à l'avis de la commission d'avancement visée à l'article 37.

TITRE III.
LES COMMISSIONS D'AVANCEMENT DES PERSONNELS À STATUT OUVRIER.

Art. 33. Les commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier du ministère des armées sont des instances paritaires consultatives compétentes à l'égard de l'ensemble de ces personnels, toutes catégories confondues.

Elles sont chargées d'émettre un avis sur les propositions nominatives de l'administration concernant le passage à l'échelon ou au groupe supérieur autres que les avancements à l'ancienneté, les candidatures aux essais professionnels d'avancement et au suivi des formations qualifiantes, ainsi que les changements de catégorie, auxquels peuvent prétendre les personnels précités en application des dispositions régissant leurs conditions d'avancement.

CHAPITRE 1ER.
CONSTITUTION DES COMMISSIONS D'AVANCEMENT.

Section 1.

Commissions d'avancement placées auprès des centres ministériels de gestion et du service parisien de soutien de l'administration centrale.

Art. 34. Une ou plusieurs commissions d'avancement de personnels à statut ouvrier sont instituées auprès de chaque CMG et auprès du SPAC, selon les dispositions du présent article.

Au sein du périmètre de chaque CMG et du SPAC, tel que défini en vertu des dispositions de l'arrêté du 28 décembre 2017 susvisé, il est constitué :

- une commission d'avancement propre à chaque employeur local dont l'effectif en personnels à statut ouvrier relevant de ce périmètre est au moins égal à 350 ;
- une ou plusieurs commissions d'avancement mixtes regroupant les employeurs locaux dont l'effectif en personnels à statut ouvrier relevant de ce périmètre est inférieur à 350. Le directeur du CMG ou le chef du SPAC décide du regroupement des employeurs locaux au sein des commissions d'avancement mixtes. Toutefois, il ne peut constituer une commission mixte unique lorsque les effectifs en personnels à statut ouvrier des employeurs concernés permettent de constituer d'autres commissions

mixtes comptant chacune dans son périmètre un effectif de personnels à statut ouvrier d'au moins 350.

Le directeur du CMG ou le chef du SPAC assure la présidence de chacune des commissions d'avancement instituées dans son ressort de compétence, à l'exception des commissions prévues par les articles 35. et 36.

Section 2.

Commissions d'avancement d'établissement.

Art. 35. Par dérogation aux dispositions de l'article 34., il est institué une commission d'avancement dans chaque établissement dont l'effectif en personnels à statut ouvrier est supérieur à 500. Le directeur d'établissement en assure la présidence.

Section 3.

Commissions d'avancement en outre-mer.

Art. 36. Une commission d'avancement de personnels à statut ouvrier est instituée auprès de chaque commandement supérieur des forces armées (COMSUP), à l'exception des COMSUP de la Nouvelle-Calédonie et de la Polynésie française.

Le COMSUP assure la présidence de la commission d'avancement instituée auprès de lui.

Les personnels à statut ouvrier en fonction dans les établissements situés dans le ressort territorial des COMSUP de la Nouvelle-Calédonie et de la Polynésie française ainsi qu'à l'étranger, relèvent de la commission d'avancement instituée dans le périmètre du CMG de Saint-Germain-en-Laye et propre à l'état-major des armées, en application des dispositions de l'article 34.

Section 4.

Commission d'avancement des personnels en fonction au commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives.

Art. 37. Une commission d'avancement compétente à l'égard des personnels à statut ouvrier mentionnés à l'article 31. est instituée auprès du CMG de Lyon et placée sous la présidence de son directeur.

Section 5.

Cartographie des commissions d'avancement.

Art. 38. Un arrêté du ministre des armées établit la liste des commissions d'avancement constituées en application des dispositions du présent chapitre et précise pour chaque commission les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs de personnels à statut ouvrier pris en compte pour la détermination du nombre de représentants du personnel au sein de ladite commission.

Ces parts sont appréciées, pour chaque commission d'avancement, sur l'ensemble des personnels à statut ouvrier représentés par cette commission, au 1^{er} janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.

CHAPITRE II.

COMPOSITION DES COMMISSIONS D'AVANCEMENT.

Section 1.

Dispositions générales.

Art. 39. Les commissions d'avancement comprennent, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel élus. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Les membres suppléants ne disposent d'une voix délibérative que s'ils sont appelés à siéger en remplacement d'un représentant titulaire défaillant. Toutefois, les suppléants sont autorisés à assister aux débats.

Les membres des commissions d'avancement sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité.

Section 2.
Représentants du personnel.

Art. 40. Chaque commission d'avancement comprend trois collèges composés respectivement de représentants du personnel ouvriers non chefs d'équipe, chefs d'équipe et techniciens à statut ouvrier.

Pour être élu au sein d'une commission d'avancement, les représentants du personnel doivent être issus d'un des établissements se trouvant dans le périmètre de ladite commission.

Le mandat des représentants du personnel élus aux commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier est de quatre ans. Il peut être prorogé ou raccourci par décision du directeur des ressources humaines du ministère de la défense.

Le nombre de représentants du personnel par collège est défini en fonction de l'effectif de chaque catégorie apprécié à la date du scrutin, comme suit :

1. Lorsque l'effectif des personnels à statut ouvrier d'une même catégorie est supérieur ou égal à dix et inférieur à cent soixante-quinze, le nombre de représentants du personnel pour cette catégorie est de deux membres titulaires et de deux membres suppléants ;
2. Lorsque l'effectif des personnels à statut ouvrier d'une même catégorie est supérieur ou égal à cent soixante-quinze et inférieur à trois cent cinquante, le nombre de représentants du personnel pour cette catégorie est de cinq membres titulaires et de cinq membres suppléants ;
3. Lorsque l'effectif des personnels à statut ouvrier d'une même catégorie est supérieur ou égal à trois cent cinquante et inférieur à cinq cent cinquante, le nombre de représentants du personnel pour cette catégorie est de six membres titulaires et de six membres suppléants ;
4. Lorsque l'effectif des personnels à statut ouvrier d'une même catégorie est supérieur ou égal à cinq cent cinquante et inférieur à six cent cinquante, le nombre de représentants du personnel pour cette catégorie est de sept membres titulaires et de sept membres suppléants ;
5. Lorsque l'effectif des personnels à statut ouvrier d'une même catégorie est supérieur ou égal à six cent cinquante et inférieur à sept cent cinquante, le nombre de représentants du personnel pour cette catégorie est de huit membres titulaires et de huit membres suppléants ;
6. Lorsque l'effectif des personnels à statut ouvrier d'une même catégorie est supérieur ou égal à sept cent cinquante, le nombre de représentants du personnel pour cette catégorie est de neuf membres titulaires et de neuf membres suppléants.

Art. 41. Lorsqu'un représentant du personnel titulaire ne peut plus ou ne souhaite plus exercer ses fonctions, son suppléant est nommé titulaire et est remplacé par le premier candidat non élu restant de la même liste.

Lorsqu'un représentant suppléant ne peut plus ou ne souhaite plus exercer ses fonctions, il est remplacé par le premier candidat non élu restant de la même liste.

Dans l'hypothèse où la liste serait épuisée, le président de la commission d'avancement demande à l'organisation syndicale qui avait présenté la liste, de proposer parmi les électeurs de la commission d'avancement l'agent qui représentera le personnel jusqu'au renouvellement de la commission d'avancement.

En cas d'impossibilité pour l'organisation syndicale de désigner un représentant, le président de la commission d'avancement procède à la désignation d'un personnel ouvrier électeur à la commission d'avancement correspondante pour exercer les fonctions de représentant du personnel et pour siéger jusqu'aux élections suivantes.

Les dispositions du présent article s'appliquent dans le cas où un représentant du personnel titulaire ou suppléant change de catégorie en cours de mandat.

Section 3.
Représentants de l'administration.

Art. 42. Dans les commissions d'avancement propres à un employeur local, les représentants titulaires de l'administration sont :

1. Le directeur du CMG ou le chef du SPAC, président de la commission d'avancement ;
2. Le référent d'employeur/ALE concerné ;
3. Les autres membres désignés par le président dans la limite du nombre de sièges restants parmi les directeurs des établissements relevant du périmètre de la commission dans l'ordre d'importance de leurs effectifs en personnels à statut ouvrier.

Le président établit la liste des membres suppléants de l'administration qui sont des représentants des membres titulaires que ceux-ci désignent à cet effet.

Art. 43. Dans les commissions d'avancement mixtes, les représentants titulaires de l'administration sont :

1. Le directeur du CMG ou le chef du SPAC, président de la commission d'avancement ;
2. Les référents d'employeur/ALE concernés ;
3. Les autres membres désignés par le président dans la limite du nombre de sièges restants parmi les directeurs des établissements relevant du périmètre de la commission dans l'ordre d'importance de leurs effectifs en personnels à statut ouvrier.

Le président établit la liste des membres suppléants de l'administration qui sont des représentants des membres titulaires que ceux-ci désignent à cet effet.

Art. 44. Dans les commissions d'avancement d'établissement, les représentants titulaires de l'administration sont :

1. Le directeur d'établissement, président de la commission d'avancement ;
2. Le référent d'employeur/ALE concerné ;
3. Deux représentants du directeur du CMG de rattachement ;
4. Les autres membres désignés par le président dans la limite du nombre de sièges restants parmi les officiers, les fonctionnaires de catégorie A ou les agents contractuels de niveau équivalent en fonction dans l'établissement.

Le président établit la liste des membres suppléants de l'administration qui comprend :

1. Le représentant du directeur d'établissement que celui-ci désigne à cet effet ;
2. Le représentant du référent d'employeur/ALE que celui-ci désigne à cet effet ;

3. Les autres membres suppléants désignés par le président parmi les officiers, les fonctionnaires de catégorie A ou les agents contractuels de niveau équivalent en fonction dans l'établissement.

Art. 45. Dans les commissions d'avancement instituées auprès d'un COMSUP, les représentants titulaires de l'administration sont :

1. Le chef du bureau des ressources humaines du COMSUP, président de la commission d'avancement ;
2. Les autres membres désignés par le président dans la limite du nombre de sièges restants parmi les directeurs des établissements relevant du périmètre de la commission dans l'ordre d'importance de leurs effectifs en personnels à statut ouvrier.

Le président établit la liste des membres suppléants de l'administration qui sont des représentants des membres titulaires que ceux-ci désignent à cet effet.

Art. 46. Dans les commissions d'avancement visées aux articles 42. et 43., des agents du CMG ou du SPAC peuvent participer à la commission d'avancement à titre d'expert, sur décision du président. Celui-ci peut également décider de la participation à titre d'expert de certains directeurs d'établissement n'ayant pas de siège au sein de la commission d'avancement mais dont l'établissement connaît une situation particulière dans le cadre de la campagne d'avancement de l'année N.

Dans les commissions d'avancement visées à l'article 45., des agents du COMSUP peuvent participer à la commission d'avancement à titre d'expert, sur décision du président.

Section 4.

Dispositions relatives à la commission d'avancement des personnels en fonction au commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives.

Art. 47. Dans la commission d'avancement prévue à l'article 37., le nombre de représentants du personnel est de quatre membres titulaires et quatre membres suppléants.

Les représentants du personnel sont désignés par les quatre organisations syndicales ayant obtenu les meilleurs résultats aux élections à la commission d'avancement propre à la direction générale de l'armement relevant du périmètre du CMG de Bordeaux.

Chacune des organisations syndicales précitées désigne un membre titulaire et un membre suppléant parmi leurs représentants siégeant au sein de la commission de suivi instituée en application de l'article 11. de la convention de gestion des personnels civils et militaires du ministère de la défense du centre d'études de Gramat et qui ont conservé la qualité d'agents publics après avoir été recrutés par le CEA, conclue le 3 juillet 2009 entre le ministère de la défense et le CEA.

Art. 48. Dans la commission d'avancement prévue à l'article 37., les représentants titulaires de l'administration sont :

1. Le directeur du CMG de Lyon, président de la commission d'avancement ;
2. Les autres membres désignés par le président dans la limite du nombre de sièges restants parmi les représentants de la direction des ressources humaines de la direction générale de l'armement dont deux siégeant au sein de la commission de suivi mentionnée à l'article 47 du présent arrêté.

Le président désigne les représentants de l'administration suppléants parmi les officiers ou fonctionnaires de catégorie A ou les agents contractuels de niveau équivalent en fonction à la direction générale de l'armement.

Un représentant du CMG de Lyon participe à la réunion de la commission d'avancement en qualité d'expert.

CHAPITRE III. ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION D'AVANCEMENT.

Art. 49. Les commissions d'avancement émettent des avis sur les dossiers suivants :

- les propositions de listes nominatives relatives à l'avancement de groupe au choix ;
- les propositions de listes nominatives relatives à l'avancement d'échelon au choix ;
- les propositions de listes de candidats appelés à subir un essai professionnel au titre de l'avancement et des changements de profession ;
- les propositions de listes de candidats appelés à suivre une formation qualifiante ;
- les propositions de listes nominatives pour les changements de catégorie ;
- les propositions de listes nominatives pour l'accès à un emploi de niveau hors catégorie D.

CHAPITRE IV. FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION D'AVANCEMENT.

Section 1. Périodicité des réunions.

Art. 50. La commission d'avancement se réunit une fois par an.

Elle se réunit sur convocation de son président.

La réunion de la commission d'avancement doit avoir lieu au plus tard dans les deux mois qui suivent la date de communication du volume d'avancements aux directeurs d'établissements.

S'il l'estime nécessaire, le président peut organiser une seconde réunion. Exceptionnellement, lorsque la nature et le nombre de dossiers à étudier s'y prêtent, une consultation écrite par messagerie électronique des membres de la commission d'avancement est possible. Le président de la commission d'avancement doit s'assurer, en amont, que toutes les organisations syndicales concernées sont d'accord sur le principe de la consultation écrite.

Section 2. Déroulement des réunions et vote.

Art. 51. La commission se prononce à la majorité des suffrages exprimés par les membres présents. Le président n'a pas de voix prépondérante.

Les points inscrits à l'ordre du jour sont soumis à la discussion sous la conduite du président de la commission. À l'issue de la discussion, ne peuvent prendre part au vote que les représentants du personnel relevant de la catégorie à laquelle appartient l'agent dont la situation est examinée. Les représentants de l'administration doivent être autorisés à prendre part au vote par le président en nombre égal à celui des représentants du personnel relevant du collège concerné par le point de l'ordre du jour examiné.

Toutefois, lorsqu'un collège ne comporte aucun représentant du personnel en application des dispositions de l'article 40., tous les représentants du personnel de la commission, quel que soit le collège auquel ils appartiennent, peuvent prendre part au vote pour les questions relatives aux personnels relevant de la catégorie non représentée.

Seuls les membres de la commission qui ont assisté à l'ensemble de la discussion concernant un point inscrit à l'ordre du jour peuvent régulièrement prendre part au vote portant sur ce point.

Le procès-verbal ne doit pas indiquer le sens du vote de chacun des membres de la commission. Le vote a normalement lieu à main levée, mais il se déroule à bulletin secret sur demande de l'un des membres titulaires de la commission.

Art. 52. La commission d'avancement ne peut se réunir que si les trois quarts au moins de ses membres sont présents lors de l'ouverture de la réunion. Le *quorum* des trois quarts doit être calculé sur le nombre total des membres titulaires qui composent la commission. Si ces conditions ne sont pas remplies, une nouvelle réunion de la commission doit intervenir dans le délai maximum de quinze jours suivant celle au cours de laquelle le *quorum* n'a pas été atteint avec le même ordre du jour. Cette nouvelle réunion peut avoir lieu si le nombre des participants atteint 50 p. 100 des membres.

La commission est réputée avoir été consultée même si les représentants du personnel quittent la séance en cours.

Dans le cas où un représentant du personnel est, soit proposable pour un avancement de groupe ou d'échelon au choix, soit candidat à un essai professionnel, au suivi d'une formation qualifiante, à un changement de catégorie ou à une nomination sur un emploi de niveau hors catégorie D, il ne peut ni participer, ni assister aux débats concernant ces avancements ou ces candidatures ; il est remplacé par son suppléant. Si le suppléant est également proposable ou candidat, un représentant de l'administration s'abstient de voter pour rétablir la parité.

Section 3. ***Secrétariat et procès-verbal.***

Art. 53. Le secrétariat de chaque commission d'avancement est assuré par un représentant de l'administration. Celui-ci doit être un représentant du CMG ou du SPAC pour les commissions d'avancement prévues à l'article 34., un représentant de l'établissement pour les commissions d'avancement prévues à l'article 35., un représentant du COMSUP pour les commissions d'avancement prévues à l'article 36. et un représentant de la direction des ressources humaines de la direction générale de l'armement pour la commission prévue à l'article 37.

Le secrétaire peut ne pas être membre de la commission. Dans cette hypothèse, il ne participe pas aux délibérations. Sa participation doit rester limitée au strict cadre de l'exercice des fonctions dévolues au secrétaire de la séance.

La désignation d'un secrétaire adjoint parmi les représentants du personnel au sein de la commission est obligatoire. Cette désignation doit être effectuée par la commission conformément à la proposition émise par les représentants du personnel ayant voix délibérative pour la durée du mandat. Le secrétaire adjoint peut être choisi parmi les représentants titulaires ou les suppléants appelés à prendre part aux séances avec voix délibérative en remplacement d'un représentant titulaire défaillant ou parmi les représentants suppléants.

Art. 54. Un procès-verbal est établi après chaque séance de la commission. Il est signé par le président et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint. Il est ensuite transmis, dans le délai d'un mois après la réunion de la commission, à tous les membres, titulaires et suppléants, de cette instance ainsi qu'aux experts de l'administration qui ont participé à la séance concernée.

Dans les commissions visées à l'article 36., le procès-verbal est également transmis au référent outre-mer du CMG de Saint-Germain-en-Laye.

Les représentants du personnel peuvent faire figurer sur le procès-verbal toutes remarques qu'ils jugent nécessaires sur les échanges intervenus lors de la séance.

Ce procès-verbal est approuvé au début de la séance suivante de la commission. Les observations qui peuvent être formulées à cette occasion n'entraînent pas une modification du procès-verbal qui est soumis à approbation. Elles doivent seulement figurer au procès-verbal de la séance au cours de laquelle elles sont exprimées. Les erreurs matérielles que peut contenir le procès-verbal n'affectent pas la régularité de l'avis de la commission.

Par ailleurs, le refus du secrétaire adjoint de signer le procès-verbal n'affecte pas la régularité de l'avis de la commission. Dans ce cas, le procès-verbal doit mentionner ce refus de signer le procès-verbal. Lorsque le secrétaire adjoint fait connaître les motifs de son refus, ceux-ci doivent également être mentionnés dans le procès-verbal.

Art. 55. Afin de permettre aux représentants du personnel siégeant dans les commissions d'avancement d'émettre un avis en toute connaissance de cause, l'administration leur communique confidentiellement, dix jours au moins avant la date de la séance, les éléments essentiels des dossiers des ouvriers proposables ainsi que la liste des ouvriers relevant de la commission d'avancement qui conservent le bénéfice d'un essai et les situations d'effectifs du ou des établissements concernés en se limitant aux seuls agents à statut ouvrier.

Section 4.

Situation des représentants du personnel.

Art. 56. Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel pour leur permettre de participer aux réunions des commissions d'avancement, sur simple présentation de leur convocation. La durée de cette autorisation est calculée en tenant compte des délais de route, de la durée prévisible de la réunion, et augmentée d'un temps égal à cette durée afin de mettre les intéressées en mesure d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux de la commission, sans que ce temps puisse excéder deux journées.

CHAPITRE V.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PERSONNELS À STATUT OUVRIER EN FONCTION DANS UN ORGANISME EXTÉRIEUR.

Section 1.

Personnels en fonction dans les établissements publics sous tutelle du ministère des armées et à la caisse nationale militaire de sécurité sociale.

Art. 57. Au sein des établissements publics sous tutelle du ministère des armées et de la caisse nationale militaire de sécurité sociale, une commission d'avancement des personnels à statut ouvrier peut être instituée sur décision du directeur de l'établissement, sous réserve que l'effectif en personnels à statut ouvrier en fonction dans l'établissement soit au moins égal à huit.

Au sein de la commission d'avancement créée en application du premier alinéa, le nombre de représentants du personnel élus est de quatre membres titulaires et quatre membres suppléants.

La commission comprend en nombre égal des représentants de l'administration titulaires et suppléants.

Art. 58. Lorsque l'institution d'une commission d'avancement prévue à l'article 57. n'est pas retenue par le directeur de l'établissement ou n'est pas possible en raison d'un effectif trop faible, les personnels à statut ouvrier en fonction dans l'établissement concerné sont rattachés à l'une des commissions d'avancement instituées au ministère des armées.

Dans ce cas, la commission de rattachement est celle qui est compétente en application des dispositions de l'article 34. au regard de l'employeur du ministère des armées dont relevait l'organisme concerné avant sa transformation en établissement public.

Section 2.

Personnels placés sous l'autorité du ministre de l'intérieur.

Art. 59. Les commissions d'avancement compétentes à l'égard des personnels à statut ouvrier placés sous l'autorité du ministre de l'intérieur dans le cadre du II. de l'article 20. de la loi du 3 août 2009 susvisée sont constituées au sein du ministère de l'intérieur dans les conditions définies par celui-ci.

À l'issue de la consultation des commissions d'avancement précitées, l'établissement des décisions individuelles relatives aux personnels mentionnés au premier alinéa du présent article est régi par les dispositions de l'article 25.

Section 3.

Personnels mis à la disposition de Naval Group.

Art. 60. Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 2. du présent arrêté, sont applicables aux commissions d'avancement constituées au sein de *Naval Group* et compétentes pour les personnels à statut ouvrier mis à la disposition de Naval Group en application de l'article 78. de la loi du 28 décembre 2001 susvisée, les dispositions définies à l'article 33., à l'article 49., aux sections 1. et 2. du chapitre II. du présent titre et au chapitre IV. du présent titre, sauf celles du premier alinéa de l'article 53. et celles du deuxième alinéa de l'article 54.

Section 4.

Personnels recrutés par la société nationale GIAT NEXTER.

Art. 61. Les commissions d'avancement compétentes à l'égard des personnels à statut ouvrier recrutés par la société nationale *GIAT NEXTER* et placés sous le régime défini par le décret du 9 juillet 1990 susvisé, sont constituées au sein de la société précitée dans les conditions définies par celles-ci.

Section 5.

Dispositions communes.

Art. 62. Les commissions d'avancement visées aux articles 57., 59. et 61. comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel élus. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Dans ces commissions, les dispositions des chapitres III. et IV. du présent titre, à l'exception du deuxième alinéa de l'article 51., revêtent un caractère obligatoire.

Art. 63. Le présent arrêté entre en vigueur à partir de la campagne d'avancement de l'année 2019. Toutes les dispositions contraires au présent arrêté sont abrogées.

La ministre des armées est chargée de l'exécution du présent arrêté qui est publié au *Bulletin officiel des armées*.

Pour la ministre des armées et par délégation :

La directrice des ressources humaines du ministère de la défense,

Anne Sophie AVÉ.

(A) n.i. BO ; JO du 26 août 1979, p. 2098.

(1) n.i. BO.