



GUIDE

Ouvriers des Parcs et Ateliers – Sept 2011

Edito

Les ouvriers des parcs et ateliers sont aujourd'hui, soit transférés dans des collectivités territoriales, soit affectés dans les DIR et les services de Navigation. Les OPA des bases aériennes ont eux aussi été mis pour certains à disposition du Ministère de la Défense, ou affectés au SNIA, en 2013 les Services Navigation et leur personnel seront transférés à un établissement Public Administratif avec les services de Voies Navigables de France.

Nous sommes aujourd'hui soumis à des contraintes de choix et à des perspectives peu définies voire illisibles et au final peu satisfaisantes en terme de garanties réglementaires apportées aux personnels (absence de textes, tergiversations constantes etc...). Le seul repère c'est votre « statut d'OPA » que vous conserverez tant que vous le souhaitez, nous y veillerons.

La CFDT agit au quotidien avec les personnels pour améliorer leur quotidien, leur situation et conditions de travail, pour veiller au respect des droits et garanties et améliorer les rémunérations ainsi que de bonnes conditions d'accueil dans la FPT pour ceux qui le désirent.

Le transfert des parcs, et d'une majorité des OPA ne signe pas la fin des OPA. La CFDT, au sein des instances, auprès du ministre, de son cabinet et de son administration poursuivra son travail d'interventions, de défense, d'améliorations des situations individuelles et collectives.

Ce guide se veut être un outil permettant dans un seul document d'avoir un maximum d'informations sur votre statut qui reste le vôtre tant que vous le souhaitez où que vous soyez.

Le 20 octobre 2011 vous allez voter pour les CC/OPA dans les DIR et les DIRM, au SNIA, et au Comité technique pour les personnels dans les services de l'Etat ainsi qu'au Comité technique Ministériel pour tous les OPA quelle que soit votre affectation (collectivités/Etat).

C'est le résultat à ce dernier qui définira notre représentativité, toutes les voix comptent.

Pour l'UFETAM/CFDT

Le secrétaire Général



Hubert LEBRETON



Sommaire

Schéma des classifications.....	2
Ouvriers, définition, avancement	3
Maîtrise : définition	4
Recrutement, emplois de maîtrise.....	5
Techniciens	6
CC.OPA, crédits promotions.....	7
Règles de promotions	8
HS, garanties minimales.....	9
Autorisations d'absence, cumul d'activités	10
Droits sociaux, droit de grève.....	11
Gestion au Conseil Général.....	12
Primes, indemnités	13
Salaires.....	14

CLASSIFICATIONS DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS

ATELIER	EXPLOITATION	MAGASIN
Ouvrier qualifié ▼ Ouvrier expérimenté (au choix) conditions : 2 ans au total OPA dont OAPA ▼ Compagnon (au choix) conditions : 3 ans d'ouvrier expérimenté ▼	Ouvrier qualifié ▼ Ouvrier expérimenté (au choix) conditions : 2 ans au total OPA dont OAPA ▼ Compagnon (au choix) conditions : 3 ans d'ouvrier expérimenté ▼	Ouvrier qualifié ▼ Ouvrier expérimenté (au choix) conditions : 2 ans au total OPA dont OAPA ▼ Compagnon (au choix) conditions : 3 ans d'ouvrier expérimenté ▼
Maître-compagnon (au choix) Conditions : 10 ans d'OPA + OAPA ▼ Spécialiste A (au choix) Conditions : 5 ans de compagnon ▼ Spécialiste B (au choix) Conditions : Pour les maîtres-compagnons justifiant de 5 années d'ancienneté en cette qualité ainsi qu'aux spécialistes A dont l'ancienneté acquise en qualité de maître-compagnon est ajoutée à celle détenue en qualité de spécialiste A	Maître-compagnon (au choix) Conditions : 10 ans d'OPA + OAPA ▼ 	Maître-compagnon (au choix) Conditions : 10 ans d'OPA + OAPA ▼ 
MAITRISE	MAITRISE	MAITRISE
▼ Chef d'équipe C (au choix) Conditions : 5 ans de spécialiste B si personne ne remplit les conditions pour être promu au choix, un concours interne est organisé	▼ Chef d'équipe A (au choix) Conditions : 7 ans au total comme ouvrier expérimenté, compagnon, maître-compagnon si personne ne remplit les conditions pour être promu au choix, un concours interne est organisé ▼ Chef d'équipe B (au choix) Conditions : 5 ans de chef d'équipe A ▼ Chef d'équipe C (au choix) Conditions : 5 ans de chef d'équipe B	▼ Chef d'équipe A (au choix) Conditions : 7 ans au total comme ouvrier expérimenté, compagnon, maître-compagnon si personne ne remplit les conditions pour être promu au choix, un concours interne est organisé ▼ Chef d'équipe B (au choix) Conditions : 5 ans de chef d'équipe A ▼ Chef d'équipe C (au choix) Conditions : 5 ans de chef d'équipe B

Réceptionnaire et /ou Visiteur technique au choix pour les chefs d'équipe C, (sur concours) ouvert aux ouvriers Exp, Comp, M.C, Spéc, C.E

Contremaître A (sur concours) ouvert aux Récep, Visit Tech, Resp Mag, Resp Trav, C.E.
spécialistes A et B, Maître-Compagnon

Contremaître B (lire encadré *)

Chef d'atelier A (au choix) pour les Contremaîtres)

Chef d'atelier B (lire encadré à droite)

Chef d'atelier C (lire encadré à droite)

Technicien niveau 1 (par concours ouvert à tous les OPA d'une même CC/OPA)

Technicien niveau 2 (2 ans d'expérience professionnelle de T1 et examen ou : au choix pour les T1 qui ont 5ans d'ancienneté en cette qualité)

Technicien niveau 3 (8 ans de technicien 2 + choix)

Technicien principal (8 ans de technicien 3 et examen)

Responsable travaux au choix pour les chefs d'équipe C, (sur concours) ouvert aux ouvriers Exp, Comp, M.C, Spéc, C.E

Chef de chantier A sur (sur concours) ouvert aux Récep, Visit Tech, Resp Mag, Resp Trav, C.E.

spécialistes A et B, Maître-Compagnon

Chef de chantier B (lire encadré)

Chef d'exploitation A (au choix) pour les chefs de chantier

Chef d'exploitation B (lire encadré)

Chef d'exploitation C (lire encadré)

Responsable magasin au choix pour les chefs d'équipe C, (sur concours) ouvert aux ouvriers Exp, Comp, M.C, Spéc, C.E

Chef magasinier A (sur concours) ouvert aux Récep, Visit Tech, Resp Mag, Resp Trav, C.E.

spécialistes A et B, Maître-Compagnon

Chef magasinier B (lire encadré)

La promotion des « retraitables » à Maître compagnon, hors enveloppe, instituée par la circulaire de gestion du 3 juin 2003, sera désormais prise dans l'enveloppe. Cette mesure prise, contre l'avis unanime des organisations syndicales, fait suite à un rapport de la cour des comptes contestable et contesté par la CFDT.

* Le niveau (A ou B) pour les contremaîtres, chefs de chantier, chefs magasiniers est fonction de l'importance du Parc, mais la promotion au choix de A à B est possible.

Le niveau (A, B, C) pour les chefs d'atelier, chefs d'exploitation est déterminé en fonction de l'importance du Parc, mais la promotion au choix de A à B et B à C est possible.

OUVRIERS, SPECIALISTES : DEFINITION, RECRUTEMENT, AVANCEMENT

La qualification ouvrière comporte 4 niveaux :

Les ouvriers qualifiés, les ouvriers expérimentés, les compagnons, les maîtres-compagnons.

Définition

Ouvriers qualifiés

Ils exécutent de leur propre initiative, dans le cadre de directives générales, les travaux courants de leur spécialité. C'est le niveau minimal de recrutement.

Ouvriers expérimentés

Ils exécutent de leur propre initiative, dans le cadre de directives, les travaux de leur spécialité. Ils sont responsables de leur bonne réalisation.

Compagnons

Ils organisent et réalisent de leur propre initiative, dans le cadre de directives, les travaux de leur spécialité. Ils possèdent la maîtrise de leur métier. Les emplois comportent la réalisation de travaux complexes ou diversifiés qui impliquent des connaissances professionnelles confirmées.

Maître-compagnon

Les maîtres-compagnons possèdent une parfaite maîtrise du métier, ainsi qu'une haute technicité. Ils doivent être capables de transmettre leur expérience par compagnonnage.

Avancement (promotion interne)

Toutes les promotions sont soumises à l'avis de la commission consultative des OPA.

Ouvriers expérimentés

Les ouvriers qualifiés ayant au **minimum deux ans d'ancienneté dans ce niveau de qualification** peuvent être promus au choix au niveau d'ouvrier expérimenté, après avis de la CC OPA.

Les ouvriers qualifiés de la filière exploitation peuvent être promus ouvriers expérimentés dans les filières atelier et magasin après examen professionnel.

Compagnon

Les ouvriers expérimentés ayant au **minimum trois ans d'ancienneté dans ce niveau** peuvent être promus au choix au niveau de compagnon.

Maître-compagnon

Les compagnons ayant au minimum 10 ans d'expérience professionnelle depuis le recrutement peuvent être promus au choix.

La promotion des « retraitables » à Maître compagnon, hors enveloppe, instituée par la circulaire de gestion du 3 juin 2003, sera désormais prise dans l'enveloppe. » Cette mesure prise, contre l'avis unanime des organisations syndicales, fait suite à un rapport de la cour des comptes contestable et contesté par la CFDT.

Dans le contexte de disparition des parcs et d'évolution des missions des OPA et en attente de la révision des textes statutaires les régissant, les règles de promotion existantes sont maintenues pour 2011, **en considérant que le respect du montant de l'enveloppe notifiée constitue la référence fondamentale*.**

***Ce qui veut dire en clair que le quota de 35% est supprimé (engagement de la DRH aux OS) seul le montant de l'enveloppe compte.**



* Il est évident que dans le cadre des transferts des parcs aux CG et l'affectation des OPA restants dans les DIR ou SN, ce quota ne veut plus rien dire. Nous demandons une remise à plat rapide de la gestion des OPA.

Définition du spécialiste d'atelier

Uniquement à l'atelier (spécialiste A et spécialiste B).

Les spécialistes d'atelier possèdent une parfaite maîtrise de leur métier et une haute technicité, ils sont capables de la transmettre.

Les spécialistes d'atelier n'exercent pas de fonction d'encadrement.

Avancement (promotion interne)

Exclusivement par promotion au choix.

Spécialiste « A »

Les compagnons **comptant 5 ans d'ancienneté dans ce niveau de qualification** et dont la technicité est reconnue, peuvent être promus au choix en qualité de spécialiste « A ».

Spécialiste « B »

Les spécialistes « A » et les maîtres-compagnons **comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans ces niveaux de qualification** peuvent être promus au choix spécialiste « B »

Prise en compte de l'ancienneté acquise en qualité de maître-compagnon pour compléter la condition d'ancienneté nécessaire pour accéder à spécialiste B. Sans passer par spécialiste A si 5 ans de Maître-Compagnon.

Revendications CFDT

Revalorisation des grilles de classifications avec revalorisation immédiate des trois premiers niveaux, et du régime indemnitaire. Prime d'ancienneté à 30% Remise à plat de la gestion des OPA et du décret du 21 mai 1965.

PERSONNELS DE MAÎTRISE : DEFINITION

La maîtrise comprend :

filière exploitation :	4 niveaux
filière atelier :	4 niveaux
filière magasin :	3 niveaux

Définition

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer des responsabilités d'encadrement, en intégrant l'hygiène et la sécurité.

Filière atelier

● Chef d'équipe C (un seul niveau)

Il possède une parfaite maîtrise du métier. Il est capable d'interpréter les directives générales. Il exerce les fonctions d'encadrement (au moins 3 ouvriers) tout en participant effectivement au travail.

● Réceptionnaire

Il assure l'accueil de l'atelier et contribue à la gestion de la flotte de véhicules et d'engins. Il effectue un diagnostic précis des interventions, avant répartition du travail. Il planifie et suit les travaux confiés à l'extérieur. Il évalue les temps d'immobilisation des matériels et en informe les utilisateurs.

● Visiteur technique

Il procède à des diagnostics et répare sur place avec les moyens disponibles. Il rédige un compte-rendu précis des travaux à effectuer et évalue les temps d'immobilisation et de réparation et indique leur degré d'urgence. Il assure la formation des agents en matière d'entretien et d'utilisation des matériels.

● Contremaître

Il anime un ensemble d'équipes et coordonne les travaux qui leur sont confiés.

Il est chargé de la répartition du travail, du suivi des approvisionnements auprès du magasin, il contrôle la bonne exécution des travaux, il participe à la gestion.

La fonction comporte deux niveaux « A » et « B », pour tenir compte des responsabilités assumées.

● Chef d'atelier

Le Chef d'atelier est chargé de l'organisation de l'ensemble de l'activité « Atelier ».

Il y a trois niveaux « A », « B », et « C », correspondant, pour le second à une expérience professionnelle acquise, et pour le troisième, aux responsabilités assumées et aux résultats obtenus.

Revendications CFDT

Égalité des déroulements de carrière quelle que soit la filière : Atelier, Exploitation, Magasin.

Reclassement de tous les chefs d'équipe A et B provisoire en chef d'équipe C.

Filière magasin

● Chef d'équipe

Il possède une parfaite maîtrise du métier. Il est capable d'interpréter les directives générales. Il encadre tout en participant effectivement au travail. Il établit les rapports et forme ses ouvriers.

La fonction comporte trois niveaux « A », « B » et « C » pour tenir compte des responsabilités.

● Responsable de magasin

Il encadre le travail effectué par les magasiniers. Il est responsable de la fonction « stocks ». Il peut avoir la charge de la gestion d'un magasin annexe.

● Chef magasinier

Il procède aux consultations des fournisseurs. Il analyse et programme les commandes. Il coordonne les activités des magasins annexes. Il est responsable de la totalité de la fonction « achats » au sein du Parc.

La fonction comporte deux niveaux, « A » et « B », pour tenir compte de la réalité des responsabilités assumées.

Filière exploitation

● Chef d'équipe

Il possède une parfaite maîtrise du métier. Il est capable d'interpréter les directives générales. Il exerce les fonctions d'encadrement tout en participant effectivement au travail. Il établit les rapports et forme ses ouvriers. Il y a trois niveaux « A », « B » et « C »

● Responsable de travaux

Il dirige soit un chantier isolé de technique simple, éventuellement de spécialités variées, soit des travaux comparables faisant partie d'un chantier important :

Il prévoit et contrôle les approvisionnements.

Il effectue les implantations topographiques.

Il fait le constat des travaux exécutés.

● Chef de chantier

Il organise et dirige les chantiers, répartit le matériel, assure les approvisionnements, représente le Chef d'Exploitation aux réunions.

La fonction comporte deux niveaux « A » et « B ».

● Chef d'exploitation

Le Chef d'exploitation est chargé de l'organisation de l'ensemble de l'activité « Exploitation ». Il gère l'ensemble des moyens (hommes et matériels), en intégrant l'hygiène et la sécurité.

La fonction comporte trois niveaux, « A », « B » et « C », correspondant pour le second à une expérience professionnelle acquise et pour le troisième, aux responsabilités assumées et aux résultats obtenus.

RECRUTEMENT AUX EMPLOIS DE MAÎTRISE

Accès à la Maîtrise : généralités



Toutes les promotions sont soumises à l'avis de la commission consultative des OPA.

Les emplois de maîtrise sont pourvus exclusivement par concours, sauf :

- Chef d'équipe « A , B, C » pour la filière exploitation et magasin
- Chef d'équipe « B provisoire » pour l'atelier,
- Chef d'équipe « C » pour la filière atelier lorsque des chefs d'équipe « B provisoire » et des spécialistes « B » sont promouvables,
- Receptionnaire, visiteur technique, responsable de magasin, et pour les chefs d'équipes C,
- Chef d'atelier, Chef d'exploitation, qui sont choisis parmi les contremaîtres, chef de chantier du Parc ou Service (relevant d'une même CC/OPA)

Si aucun agent ne remplit les conditions *pour être promu au choix** et si le poste n'est pas pourvu par mutation, il est fait appel aux candidats des autres Parcs et de l'extérieur, présentant des aptitudes à l'encadrement.

Leur nomination intervient alors après un concours externe dans la limite des emplois à pourvoir.

* Pour la filière ATELIER, et dans la mesure où aucun O.P.A. ne remplit les conditions pour être promu au choix, il est organisé un concours interne de Chef d'Equipe C ouvert aux O.P.A. relevant de la même CC.OPA avant qu'il soit procédé si besoin est, à la mutation, puis au recrutement externe.

** Pour les filières exploitation, magasin, un concours interne à chef d'équipe A exploitation et chef d'équipe A magasin est ouvert à tous les OPA, après la mutation interne puis la promotion au choix

Promotions possibles au choix

● Chef d'équipe « C » (atelier)*

Les emplois de chefs d'équipe « A » et « B » de la filière atelier sont maintenus pour les agents en place jusqu'à leur promotion à chef d'équipe « C ».

Le niveau « C » est donc réservé aux spécialistes « B » et aux chefs d'équipe « B provisoire » comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans ces niveaux de qualification et dont la fonction comporte par ailleurs l'exercice de responsabilités d'importance particulière.

● Chef d'équipe « A » (exploitation, magasin)**

Les ouvriers expérimentés, les compagnons ou les maîtres-compagnons, **7 ans d'ancienneté** au total

dans ces niveaux de qualification et reconnus aptes à l'encadrement, peuvent être **promus au choix** au niveau de Chef d'équipe « A ».

● Chef d'équipe « B » (exploitation, magasin)

Les Chefs d'équipe « A » comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans ce niveau de qualification peuvent être promus au choix Chef d'équipe « B » si par ailleurs la réalité des responsabilités nouvelles assumées le justifie.

● Chef d'équipe « C » (exploitation, magasin)

Le niveau « C » est réservé aux Chefs d'équipe « B » comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans ce niveau de qualification et dont la fonction comporte par ailleurs l'exercice de responsabilités d'importance particulière.

● Réceptionnaire d'atelier, visiteur technique, responsable de travaux, de magasin

Les chefs d'équipe C peuvent être promus au choix à ces grades.

● Chef d'atelier

Les contremaîtres peuvent être promus Chef d'atelier.

● Chef d'exploitation

Les Chefs de chantier peuvent être promus Chef d'exploitation.

Promotions possibles par concours

● Réceptionnaire d'atelier, visiteur technique, responsable de travaux, de magasin

Les ouvriers expérimentés, les compagnons, les maîtres-compagnons, les spécialistes et les chefs d'équipe peuvent solliciter leur promotion à ces emplois. Leur nomination intervient **après concours**, dans la limite des emplois à pourvoir.

● Contremaître, Chef de chantier, magasinier

Les réceptionnaires d'atelier, les visiteurs techniques, les responsables de magasin, les responsables de travaux, les chefs d'équipe, les maîtres-compagnons et les spécialistes A et B peuvent se présenter au concours. Leur nomination intervient après concours.

Revendications CFDT

Respect des propositions de la CC OPA., Retraite à 55 ans,

Suppression de l'article 29 du décret du 21/05/1965 sur le licenciement économique des OPA et toilettage du décret du 21 mai 1965,

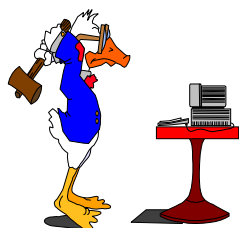
Prime d'ancienneté de 1% par an sur toute la carrière,

Revalorisation de la prime de rendement à 16% intégration du complément de prime de rendement dans le calcul de la pension.

RECRUTEMENT ET AVANCEMENT DES TECHNICIENS

Filière

La filière technique comporte 4 niveaux :



Technicien 1^{er} niveau

Technicien 2^{ème} niveau

Technicien 3^{ème} niveau

Technicien Principal

Définition

● Technicien niveau 1

Les techniciens de niveau 1 sont capables :

- d'exécuter de manière autonome et selon un processus détaillé les expériences et contrôles des dispositifs ou sous-ensembles élémentaires avec des appareils usuels,

- de réaliser des montages de matériels professionnels selon un schéma fonctionnel expliqué,

- d'établir, sous la forme requise par la spécialité, les documents qui en résultent : comptes-rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes...

● Technicien niveau 2

Les techniciens de niveau 2 sont capables, dans leur domaine d'intervention qui peut être limité à une technique ou une famille de techniques :

- d'initiatives portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés,

- de présenter, dans des conditions déterminées, les solutions étudiées et les résultats obtenus.

● Technicien niveau 3

Les techniciens de niveau 3 sont capables, compte tenu de contraintes différentes :

- d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires,

- de proposer plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

● Technicien Principal

Les techniciens Principaux sont capables de remplir avec aisance le rôle de Technicien de niveau 3, mais font preuve, en outre, de qualités complémentaires qui, suivant leur affectation, leur permettent dans le cadre des directives d'un ingénieur :

- d'organiser et de réaliser la mise au point d'ensembles complets, d'organiser les bancs d'essais sur les plans technique et administratif, d'assurer l'encadrement du personnel sous leurs ordres.

Pour en savoir plus

- Circulaire du 20 mars 1997 classifications
- Note du 24 mars 1997 classifications
- Lettre DPS/SF du 19 juin 1997
- Circulaire « gestion » 3 juillet 2003
- Circulaire « promotions » du 13 janvier 2005

Recrutements

Les emplois de technicien de niveau 1 nécessitant des connaissances spécifiques sont pourvus prioritairement par voie interne parmi les O.P.A.

La sélection interne est opérée, après avis de la CC.OPA. au vu des résultats d'un concours interne.

Avancements

● Technicien de niveau 2 :

Les techniciens de niveau 1 comptant au minimum deux ans d'expérience professionnelle dans ce niveau de qualification, peuvent être promus au niveau 2, par examen professionnel, après avis de la CC.OPA.

Depuis le 1er janvier 2005, il existe un mode d'accès (supplémentaire et non substitutif) de la promotion au choix à technicien de niveau 2 réservée aux techniciens de niveau 1 justifiant de 5 ans d'ancienneté en qualité de technicien de niveau 1

● Technicien de niveau 3 :

Les techniciens de niveau 2 comptant au minimum huit ans d'expérience professionnelle dans ce niveau de qualification, peuvent être promus au choix au niveau 3, après avis de la CC.OPA

● Technicien Principal :

Les techniciens de niveau 3 aptes à l'encadrement et comptant au minimum huit ans d'expérience professionnelle dans ce niveau de qualification, peuvent être promus, après examen professionnel, au niveau de Technicien Principal, après avis de la CC.OPA



CC-OPA ORGANIGRAMME, CREDITS PROMOTIONS

Composition CC OPA

La Commission Consultative O.P.A. (CC.OPA) est composée de :

3 représentants titulaires de l'Administration et 3 suppléants.

3 élus titulaires du personnel et 3 suppléants.

Les représentants du personnel sont élus à bulletin secret pour 3 ans.

Concernant les OPA affectés dans d'autres services, ministères, ou collectivités ils sont toujours gérés par les CC/OPA des DDT/M.

Un représentant de l'autorité d'emploi (Collectivités, MINDEF, DIR, DIRM) sera présent à la CC/OPA en qualité d'expert.

Fonctionnement

La CC.OPA se réunit au moins une fois par an.

Les suppléants remplacent en cas d'absence les titulaires. Dans ce cas, ils ont le droit de vote.

La CC.OPA peut-être saisie sur demande écrite de la moitié au moins des représentants du personnel, l'administration doit la convoquer dans les 2 mois.

Les documents relatifs à la réunion sont envoyés au moins 8 jours avant aux élus.

Le procès-verbal est établi par l'administration dans le mois qui suit la réunion de la CC.OPA. Toutes facilités doivent être accordées aux élus

Attributions

*La CC/OPA est déconcentrée, elle donne un avis sur :

La mise en œuvre des classifications,

Le recrutement et la dispense de permis de conduire C ou E,

Les modalités et conditions d'essai, d'examen, concours et formation, les refus en matière de formation, la confirmation de fin de stage,

L'affiliation au régime de retraite (loi du 21 Mars 1928),

Les mutations, les changements de catégorie, au choix ou sur épreuves (lire page 3),

La discipline, le licenciement,

Le choix des O.P.A susceptibles de suivre les cours et stages. La CC.OPA est compétente sur toute question d'ordre individuel.

*De la représentativité de la CC/OPA dépend la composition de la commission de réforme.

Organigramme fonctionnel

Il est évident que dans le cadre des transferts les organigrammes sont à refaire surtout en cas de transfert partiel où les OPA restant à l'Etat sont affectés principalement sur des postes en DIR.

Principes généraux des promotions au choix 2011 (circulaire DRH du 4 juillet)

Les promotions au choix des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) au titre de l'année 2011 ont vocation à prendre effet à compter du 1er janvier. Les coûts induits par les promotions s'inscrivent dans la limite du montant de l'enveloppe notifiée par service.

Suite aux mobilités des personnels OPA du fait des transferts des parcs et des réorganisations des services du MEDDTL, le montant des enveloppes, maintenu à hauteur de 1 % d'une partie des dépenses de personnel (salaires de base, prime d'ancienneté et prime de rendement), calculé sur la masse salariale 2010 des effectifs présents dans les services au 1er janvier 2011

La part de l'enveloppe de promotions non utilisée ne donnera lieu à aucun report sur un exercice ultérieur. Dans les cas de nomination en cours d'année



au regard des conditions réglementaires requises notamment l'ancienneté, le coût de la promotion sera calculé en année pleine.

Dans le contexte de disparition des parcs et d'évolution des missions des OPA et en attente de la révision des

textes statutaires les régissant, les règles de promotion existantes sont maintenues pour 2011

*** en considérant que le respect du montant de l'enveloppe notifiée constitue la référence fondamentale.**

***Ce qui veut dire en clair que le quota de 35% est supprimé (engagement de la DRH aux OS) seul le montant de l'enveloppe compte.**

« La promotion des « retraitables » à Maître compagnon, hors enveloppe, instituée par la circulaire de gestion du 3 juin 2003, sera désormais prise dans l'enveloppe. » Cette mesure prise, contre l'avis unanime des organisations syndicales, fait suite à un rapport de la cour des comptes contestable et contesté par la CFDT. »

Dans les cas, très exceptionnels, de dépassement d'enveloppe, une demande justifiée devra être adressée par les services au bureau DRH/SGP/ATET3 pour autorisation préalable. Ces demandes devront répondre à un besoin de fonctionnement du service.

Un complément d'enveloppe ne pourra être demandé pour les promotions en haute maîtrise (contremaîtres B, chefs de chantier B, chefs magasinier B, chefs d'atelier, chefs d'exploitation) et les promotions à technicien de niveau 2 et 3.

Une enveloppe de promotions au choix est notifiée au titre de l'année 2011 aux DDT/M ou DEAL Outre-Mer concernées par les transferts d'unités .

Promotions au choix des OPA mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) auprès des collectivités

En application des dispositions prévues par la circulaire du 11 février 2010 susvisée et d'autre part des conventions de mise à disposition, les propositions de promotion des OPA MADSLD relèvent du président de la collectivité (autorité d'emploi) et sont transmises à la DDT/M ou DEAL pour l'Outre-Mer **pour instruction** (autorités de gestion).

Après avis de la commission consultative compétente des OPA placée auprès de l'autorité de gestion et visa du responsable de zone de gouvernance, les décisions de promotion des OPA MADSLD respectant le montant de l'enveloppe notifiée seront prises par les DDT/M ou DEAL pour l'Outre-Mer avec l'accord implicite du bureau DRH/SGP/ATET3.

Promotions au choix des OPA des services du MEDDTL

Une enveloppe de promotions est notifiée au titre de l'année 2011 à chaque service pour promouvoir les OPA des services dont l'effectif est égal ou supérieur à 20.

Après avis de la commission consultative compétente des OPA et visa du responsable de zone de gouvernance, les décisions de promotions respectant le montant de l'enveloppe notifiée seront prises par les services avec l'accord implicite du bureau DRH/SGP/ATET3.

CCOPA des OPA affectés dans les DIR et les DIRM

Toutes les DIR et les DIRM ont été abondées d'une enveloppe de promotions calculée sur la base d'une partie de la masse salariale 2010 des effectifs OPA présents au sein de leurs services au 1er janvier 2011.

Les DIR et les DIRM assurent les propositions et l'instruction des dossiers de promotion.

Les propositions des promotions des OPA affectés en DRIEAIF-DIRIF seront examinées par la CCOPA de la DRIEAIF – DIRIF.

Dans l'attente des élections et de l'installation des CCOPA dans les DIR et dans les DIRM d'ici la fin du quatrième trimestre 2011, le dispositif consistant notamment à recueillir l'avis des CCOPA des services d'origine des agents, est maintenu.

Par conséquent, les DIR et les DIRM transmettront leurs propositions auprès des DDT/M qui seront communiquées auprès des CCOPA dont dépendent les agents concernés. Les représentants des DIR et des DIRM assisteront aux CCOPA concernées en qualité d'expert. Les DDT/M remonteront les résultats des CCOPA auprès des DIR et des DIRM.

Après avoir recueilli l'avis des CCOPA compétentes, les DIR et les DIRM prendront les décisions de promotions correspondantes.

Cas des OPA des bases aériennes affectés au ministère de la défense et des anciens combattants

Les propositions de promotion des OPA des bases aériennes affectés au MINDEF relèvent de l'autorité d'emploi et seront transmises à l'autorité de gestion (service d'origine des agents) pour instruction et prise de décision après avis de la CCOPA compétente.

Cas des services du MEDDTL dont l'effectif OPA est inférieur à 20

Les services dont l'effectif OPA est inférieur à 20 et qui souhaitent promouvoir des agents transmettront au bureau DRH/SGP/ATET3 pour autorisation, après avis de la CCOPA, et visa du responsable (zone de gouvernance), le tableau récapitulatif de promotions avant le 21 octobre 2011.

Principes généraux des promotions par examens pro et concours internes

L'ouverture des examens professionnels et des concours internes OPA est autorisée par le bureau DRH/SGP/ATET3 **après avis des CCOPA compétentes**. Réf : memento recrutement des OPA.

L'organisation de l'examen professionnel ou du concours interne devra être en conformité avec l'organigramme du service. Les examens professionnels et les concours internes organisés par les DIR et les DIRM seront ouverts aux seuls OPA du service concerné.

La CCOPA compétente sera consultée

Les règles de gestion définies par les circulaires référencées seront respectées, à savoir :

le niveau de classification proposé par le service devra correspondre aux fonctions précisées par la circulaire de classifications du 20 mars 1997.

le pourvoi d'un poste devra s'effectuer selon un ordre de priorité et en fonction du niveau de classification : mutation interne, promotion au choix, recours éventuel à la liste complémentaire d'un examen professionnel ou d'un concours interne similaire datant de moins de 2 ans puis examen professionnel ou concours interne.

A l'issue de l'examen ou du concours, les services adresseront au bureau DRH/SGP/ATET3 le nom du ou des lauréats, leur niveau de classification avant promotion, la date de nomination retenue : selon la jurisprudence administrative, la date d'effet de la nomination d'un lauréat ne peut être antérieure, d'une part à la date de proclamation des résultats et, d'autre part, à la date d'installation du lauréat dans ses nouvelles fonctions le montant de la masse salariale nécessaire à la promotion.

HEURES SUPPLEMENTAIRES, REPARTITION DES OPA PAR CATEGORIES

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Durée **hebdomadaire** **35h**
 Durée **mensuelle** **152h.0833**
 Durée **annuelle** **1607h.**

Heures supplémentaires

HS1 137% pour les huit (8) premières heures supplémentaires

HS2 164% pour les heures suivantes

HS3 219%, pour les heures de nuit entre 22H et 7H, ainsi que les dimanches et jours fériés

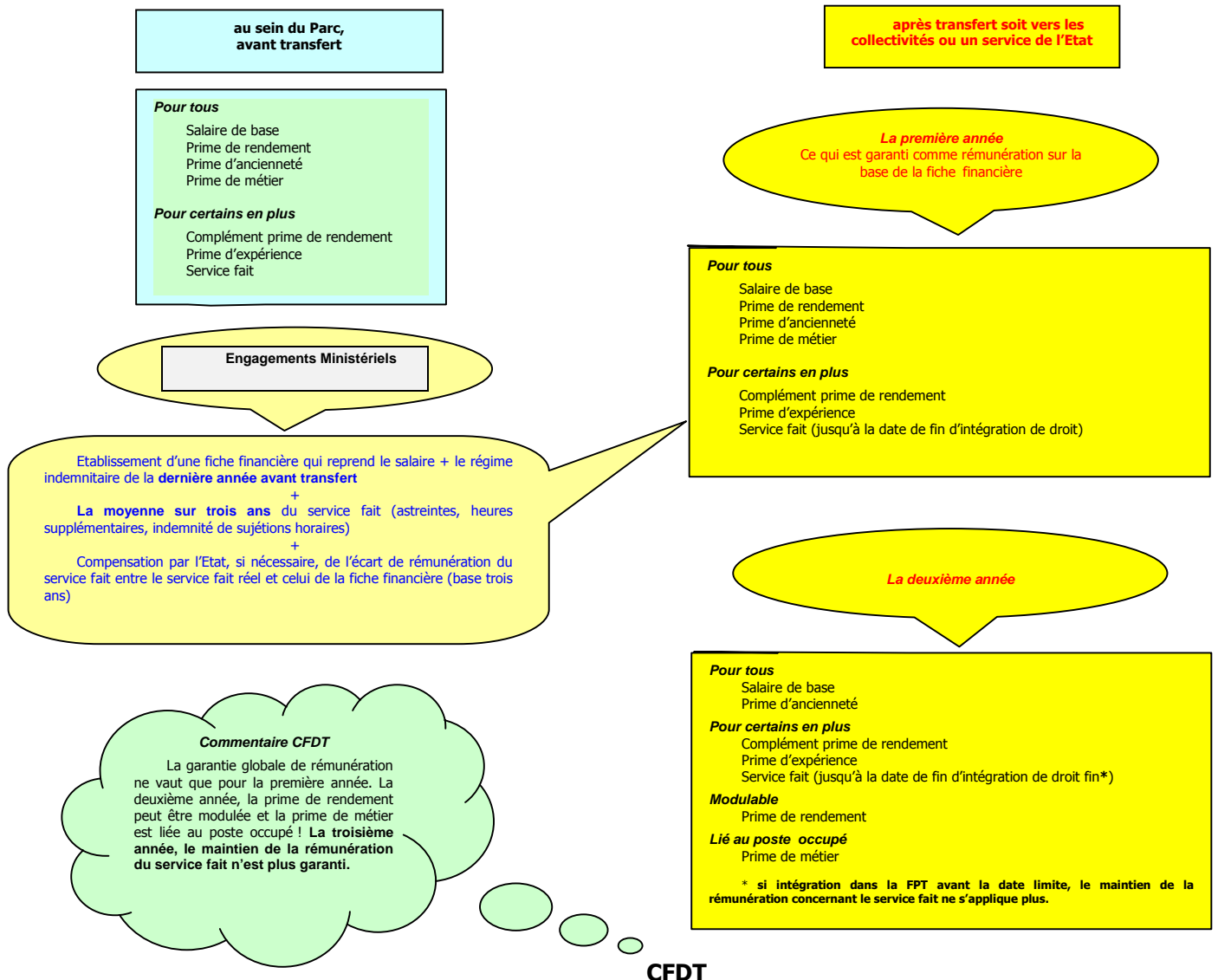
Les heures supplémentaires se calculent en prenant le taux horaire abondé de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement.

Les HS3 entrent en compte au cours d'un mois déterminé pour le calcul du seuil au-delà duquel les HS1 sont rémunérées en HS2.

GARANTIES MINIMALES

<p>TEMPS DE TRAVAIL MAXIMUM :</p> <ul style="list-style-type: none"> - DUREE QUOTIDIENNE : 10H/JOUR - DUREE HEBDOMADAIRE : 48H/SEMAINE - MOYENNE SUR 12 SEMAINES : 44H/SEMAINE - AMPLITUDE MAXIMALE DE LA JOURNEE : 12 HEURES 	<p>TEMPS DE REPOS MINIMUM :</p> <ul style="list-style-type: none"> - REPOS QUOTIDIEN : 11H - REPOS HEBDOMADAIRE : 35H AVEC EN PRINCIPE LE DIMANCHE - PAUSE POUR 6H CONSECUTIVES DE TRAVAIL : 20 MIN
---	--

REMUNERATIONS DES OPA Référence, circulaire garanties SG 11/02/2010



CFDT

AUTORISATIONS D'ABSENCE (événements familiaux, congés formation etc.) pour L'Etat

Garde d'enfant



Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde (limite d'âge 16 ans, sans limite pour les handicapés).

Jusqu'à 6 jours d'autorisation d'absence, il n'est pas besoin de justifier que l'on assure seul la garde de l'enfant.

Cela s'applique à chaque agent (travaillant à temps plein), et est proportionnellement dégressif pour les agents travaillant à temps partiel.

Cumul d'activités des ouvriers des établissements industriels de l'Etat

La loi n° 2008-776 du 4 août 2008 a instauré le statut de l'entrepreneur individuel communément appelé "auto entrepreneur". Ce statut s'adresse en particulier aux personnes qui ne veulent pas nécessairement créer une société commerciale pour exercer leur nouvelle activité et souhaitent pouvoir débiter ou arrêter facilement leur activité indépendante.

Le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat a instauré la possibilité pour tout agent de l'Etat qu'il soit fonctionnaire, contractuel ou OPA de cumuler son activité principale avec une activité liée à la création ou à la reprise d'une entreprise. Cette possibilité est offerte quelle que soit la forme juridique de l'entreprise (cf. article 11 du décret précité). L'auto-entreprenariat entre dans cette catégorie. **Les OPA sont bien éligibles au statut d'auto entrepreneur.**

L'ouvrier devra présenter une déclaration écrite à l'autorité dont il relève deux mois au moins avant la date de création ou de reprise de cette entreprise. La commission de déontologie est saisie et rend un avis.

Concernant le cumul travail et temps partiel, le décret n° 2007-658 ne contient aucune disposition spécifique pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel. De fait, les règles relatives aux cumuls s'appliquent dans les mêmes conditions pour les agents exerçant leurs fonctions à temps plein que pour ceux les exerçant à temps partiel.

Par conséquent, sauf avis contraire du bureau ERR3, et sous réserve que soient observées les conditions prévues par le décret du 2 mai 2007, un OPA travaillant à mi-temps a la possibilité de créer une entreprise.

Congés de paternité

Accordé sur demande en cas de naissance ou d'adoption. Durée : 11 jours consécutifs (18 jours pour naissances multiples) rémunérés. Ces jours s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non aux trois jours accordés à cette occasion.

Formation professionnelle

Les OPA peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour préparer un examen ou un concours administratif. Si la formation a lieu pendant les heures de service l'autorisation est **de droit dans la limite de 8 jours par an minimum**. La nécessité de service pour justifier un refus ne peut être invoquée si l'agent en est à sa troisième demande ou est à moins de trois ans de la limite d'âge fixée pour le concours.

Une préparation personnelle est possible si aucune formation interne n'est organisée, dans la limite d'une demi-journée par semaine, et par concours, pendant 3 mois au cours d'une année ou 6 jours en continu (**sauf charte de formation locale plus avantageuse**).

Passage du concours : une autorisation d'absence est accordée sur le nombre de jours correspondant à la durée des épreuves.

Formation syndicale

Congé fractionnable de 12 jours par agent et par an, dans la limite de 5% de l'effectif du service, pour suivre une session de formation syndicale.

Un refus de congé de formation syndicale, doit être notifié à l'agent par un écrit argumenté et ce 15 jours avant le début de la session. Si ce n'est pas fait il est réputé accordé. Les refus successifs pour une formation peuvent être évoqués à la CC OPA ou à la CLF .

Les nouveaux embauchés doivent bénéficier d'une formation post recrutement.

Autorisations d'absence*

Des délais de route peuvent vous être accordés :48 h maxi.
 Mariage5 jours
 Naissance ou adoption.....3 jours
 Mariage d'un enfant..... 1 jour
 Maladie grave ou
 décès du conjoint, enfant, père, mère3 jours
 Décès du beau-père, belle-mère, frère ou sœur.... 1 jour
 Déménagement** 1 jour

*PACS même droit qu'aux agents mariés

**Les OPA bénéficient, comme les fonctionnaires de la prise en charge de ces frais de déménagement .

DROITS SOCIAUX

Congés maladie, accident

Nature	OPA	durée
Accident travail, maladie profess.	100% traitement *	3 mois
	80% traitement	consolidation
Maladie	100%	3 mois
	50%	3 mois
Longue maladie	100%	6 mois
	50%	6 mois
Longue durée	100 %	1 an
	50%	2 ans

*Traitement = Salaire + prime de rendement + prime d'ancienneté + complément prime de rendement + HS + prime métier (circulaire DPS du 12/12/2001) sur la moyenne des 3 mois précédant l'accident ou la maladie.

Congés maladie et congés annuels.

La circulaire FP du 30/01/1989 stipule « la date du congé n'est accordée à la date demandée, éventuellement à la suite d'un congé de maladie, que si les besoins du service le permettent ». La reprise n'est donc pas une obligation.

Droit de grève, maintien dans l'emploi

Le droit de grève est constitutionnel. Le maintien dans l'emploi est une restriction administrative du droit de grève qui ne doit pas avoir un caractère trop général et permanent, exemple : pas l'ensemble du personnel d'un même service. La réquisition (rare) impose une procédure émanant du Gouvernement.

Le décompte des jours de grève

C'est la règle du 30^{ème} indivisible. Une heure de grève, c'est un jour de salaire retenu. En cas de grève du vendredi et du lundi, décompte du samedi et du dimanche comme des jours de grève.

C'est pourquoi la CFDT, pendant un conflit dur, dépose des préavis de grève chaque semaine pour les mardi, mercredi, jeudi.

La détermination des retenues

Elles s'appliquent sur le traitement, les primes et indemnités liées au service fait, les primes annuelles. Sont exclus des retenues les remboursements de frais, les avantages familiaux et prestations sociales, le Supplément Familial de Traitement (SFT), l'indemnité de logement, les prestations familiales lorsqu'elles sont versées par l'Etat.

Le volume

Les retenues opérées sur la rémunération ne peuvent pas excéder une certaine quotité saisissable (articles L 3252-2 & R 3252-2 du code du travail).

Le déclenchement

Les consignes données par la Fonction Publique sont : les retenues sont à opérer au plus tôt, c'est à dire le mois suivant la grève et au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit le début du conflit.

Le calcul est fait sur la base de la rémunération du mois pendant lequel l'agent a fait grève.



Pour adhérer à la CFDT

Contactez le secrétaire du syndicat, ou La FGTE-UFETAM/CFDT

Au tél. : 01 40 81 24 00, fax : 01 40 81 24 05

[RESPECTÉS]

Pour nous rejoindre, téléchargez ici le bulletin d'adhésion :

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/doc/Bulletin_adhesion.rtf

Modalités d'exercice de l'activité des OPA après transferts aux collectivités

(ref : circulaire SG du 11 février 2010)

L'autorité d'emploi

C'est le conseil général (CG)

L'autorité de gestion

C'est l'Etat (MEDDTL)

Une fois transférés et mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) le CG a compétence sur :

L'organisation du travail, les congés.

Les modalités de l'organisation du temps de travail des OPA mis à disposition sont fixées par l'autorité d'emploi (CG), ainsi que les congés.

Temps partiel

C'est l'autorité d'emploi qui donne son accord et l'autorité de gestion qui délivre l'autorisation.

Autorisation de conduite

C'est l'autorité d'emploi qui délivre les autorisations de conduite des véhicules.

L'Hygiène et la sécurité

C'est le conseil général qui est responsable de la mise en œuvre des règles en matière d'hygiène et de sécurité, avec la fourniture de vêtements de travail et d'équipements de protection individuels (EPI).

Promotions

C'est l'autorité d'emploi qui propose la promotion au président de la CC/OPA qui reste à l'Etat.

Salaires

Le conseil général rembourse à l'état les salaires des OPA (tous les 6 mois) qui restent payés par le MEDDTL.

C'est le CG qui définit l'organisation du travail et de ce fait la mise en place des astreintes, des heures supplémentaires, des déplacements, etc. Des garanties pendant la période transitoire ont été obtenues grâce à l'action des OPA.

Commission de réforme

Les OPA, quelle que soit leur affectation, dépendent de la commission de réforme de l'autorité de gestion.

L'action sociale

Les OPA continuent à bénéficier de l'action sociale du MEDDTL sous réserve du principe de non cumul des prestations.

Compte épargne temps

Les OPA continuent à bénéficier des dispositions relatives à l'alimentation, l'utilisation, l'indemnisation du compte épargne temps.

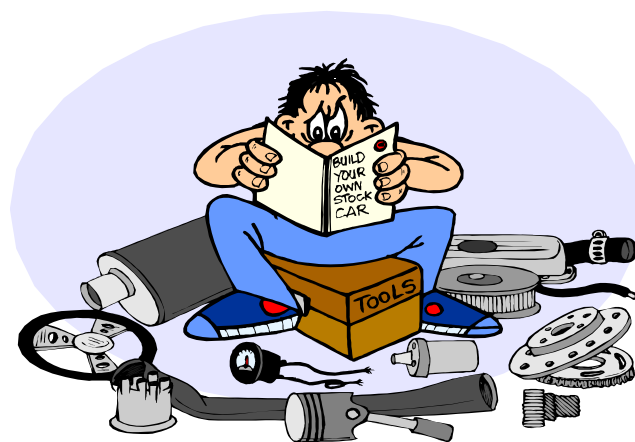
Instances et Droits syndicaux*

Ce sont ceux de la collectivité territoriale.

Les OPA ne peuvent plus siéger au CTP, CLHS, CLF, etc. de la DDT ; par contre ils continuent à siéger en CC/OPA et au CTPM du MEDDTL s'ils ont été élus ou désignés dans le second cas.

Ils peuvent par contre siéger au CTP, CLHS... du Conseil Général.

*Pendant la période transitoire les décharges d'activités syndicales du MEDDTL restent maintenues à leur niveau actuel et sont prises en charge financièrement par le MEDDTL (autorité de gestion)



Examens professionnels et concours internes des OPA mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) auprès des collectivités

En application des dispositions de la circulaire du 11 février 2010 susvisée et d'autre part des conventions de gestion de mise à disposition des OPA auprès des collectivités, les demandes d'ouverture d'examens ou de concours internes OPA relèvent du président de la collectivité (autorité d'emploi). Elles seront transmises après avis de la CCOPA compétente à la DDT/M ou DEAL pour l'Outre-Mer (autorités de gestion) pour instruction.

Par délégation, l'organisation des examens et concours OPA MADSLD pourra être confiée au niveau régional ou interrégional. Les OPA MADSLD ne peuvent passer les examens et concours d'OPA ouverts par d'autres collectivités. Les OPA MADSLD continuent à bénéficier des formations organisées par l'autorité de gestion après accord de l'autorité d'emploi.

Les prestations d'organisation et de frais de déplacement pour les examens et concours des OPA MADSLD relèvent de l'autorité de gestion.

PRIMES ET INDEMNITES

Prime de rendement

Le taux moyen est fixé à 8% du salaire de base sans incorporation d'aucune indemnité.

Complément prime de rendement

Depuis le 1^{er} janvier 2002, il remplace les heures supplémentaires qui étaient forfaitisées. Le complément de prime de rendement est pris en compte dans le calcul du salaire pendant une maladie ou un accident.

Prime d'ancienneté

3% du salaire de base après 3 ans de service. Par tranche de 3 ans, 3 % supplémentaires sont octroyés, avec un maximum de 27 % après 27 ans de service. La durée du service militaire est prise en compte dans l'ancienneté (maximum 10 ans).

Prime d'expérience

Versée mensuellement aux OPA ayant accompli 30 années de service. Montant environ 3% du salaire de base zone 100%. (décret n°2003-936 du 30/09/2003).

Prime de métier

Depuis le 1^{er} janvier 2002, elle remplace les travaux dangereux et insalubres. Elle est allouée à tous les OPA et prend en compte les contraintes attachées aux missions de l'exploitation sur les trois filières. La prime de métier est attachée aux caractéristiques du poste de travail. Son montant varie de **2 220 € à 2 402 €** selon le poste et le grade (le déplaçonnement est possible jusqu'à **4 304 €**) ; elle est donc identique pour tous les postes dont les exigences sont équivalentes dans un service. En 2007, elle a été revalorisée de 104 € par an ; puis au 1^{er} février 2009, notre action a permis un gain de 100 € à 40 € par mois selon le grade.

Hors protocole DIR ou SN le mini est :

Grades	Prime de métier mini par an
Ouvrier qualifié à Maître-compagnon	1 020 + (12x100) = 2 220
Spécialiste A	1 202 + (12x100) = 2 402
Spécialiste B et chefs d'équipes A, B, C	1 202 + (12x80) = 2 162
au-dessus+T1 et T2	1 202 + (12x60) = 1 922
Techniciens 3 et principaux	1 202 + (12x40) = 1 682

Frais de mission



Est en mission, l'agent qui se déplace, pour les besoins du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale. Il peut être alloué une ou deux indemnités de repas lorsque l'agent se trouve en mission entre 11h et 14h, 18h et 21h, une

indemnité de nuitée lorsque l'agent se trouve en mission entre 0h et 5h

Taux au 01/07/2006 (arrêté du 03/07/2006)

Indemnités	métropole
Indemnité de repas	15,25€
Indemnité de nuitée	60€
Outre-mer total maxi de	90€ à 120€

Astreinte d'exploitation, de sécurité.

*Délais de prévenance mini 48h.

Arrêté interministériel du 24 août 2006 :

Taux applicable au 01/01/2006	
Semaine complète	149,48
Astreinte de nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération	10,05
Astreinte fractionnée inférieure ou égale à 12h	8,08
Astreinte couvrant une journée de récupération	34,85
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	109,28
Astreinte le samedi	34,85
Astreinte le dimanche ou un jour férié	43,38


Le montant des indemnités est majoré de 50% si l'agent est prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte. Les taux sont triplés en dortoir.

Prime de mobilité (décret 2008-369 du 17 avril 2008, décret 2009-501 du 30 avril 2009)

	Allongement du trajet aller retour entre 30 et 40 min ou entre 20 et 40 km	Entre 40min et 1h20 ou 40 et 80 km	Supérieur à 1h20 ou 80 km
Montant de base	1 500	3 000	8 000
Changement de résidence familiale	9 000	9 000	12 000
Changement de résidence avec enfants à charge	11 000	11 000	15 000



LES SALAIRES des OPA au 1^{er} janvier 2011

 SALAIRES DES OPA au 01 JANVIER 2011	ZONE 1 (100%)			ZONE 2 (98,2%)			ZONE 3 (97,3%)		
	SALAIRE DE BASE			SALAIRE DE BASE			SALAIRE DE BASE		
	MENSUEL	HORAIRE		MENSUEL	HORAIRE		MENSUEL	HORAIRE	
NIVEAUX DE CLASSIFICATION		à titre indicatif	retraités		à titre indicatif	retraités		à titre indicatif	retraités
OUVRIER QUALIFIE	1 393,44	9,16	9,16	1 368,36	9,00	9,00	1 355,82	8,91	8,91
OUVRIER EXPERIMENTE	1 425,85	9,38	9,38	1 400,19	9,21	9,21	1 387,35	9,12	9,12
COMPAGNON	1 472,15	9,68	9,68	1 445,65	9,51	9,51	1 432,41	9,42	9,42
MAITRE-COMPAGNON / SPECIALISTE A	1 562,53	10,27	10,27	1 534,41	10,09	10,09	1 520,34	9,99	10,00
SPECIALISTE B	1 694,87	11,14	11,14	1 664,36	10,94	10,94	1 649,11	10,84	10,84
CHEF D'EQUIPE A	1 621,79	10,66	10,66	1 592,60	10,47	10,47	1 578,00	10,37	10,38
CHEF D'EQUIPE B	1 717,10	11,29	11,29	1 686,19	11,09	11,09	1 670,74	10,99	10,99
CHEF D'EQUIPE C	1 826,41	12,01	12,01	1 793,53	11,79	11,79	1 777,09	11,69	11,68
RECEPTIONNAIRE D'ATELIER / VISITEUR TECHNIQUE / RESPONSABLES DE TRAVAUX OU DE MAGASIN	1 898,01	12,48	12,48	1 863,85	12,26	12,26	1 846,77	12,14	12,14
CONTREMAITRE A / CHEF DE CHANTIER A / CHEF MAGASINIER A	2 083,03	13,70	13,70	2 045,54	13,45	13,45	2 026,79	13,33	13,33
CONTREMAITRE B / CHEF DE CHANTIER B / CHEF MAGASINIER B / CHEF D'ATELIER A / CHEF D'EXPLOITATION A	2 226,41	14,64	14,64	2 186,33	14,38	14,38	2 166,29	14,24	14,24
CHEF D'ATELIER B / CHEF D'EXPLOITATION B	2 397,28	15,76	15,76	2 354,12	15,48	15,48	2 332,55	15,33	15,34
CHEF D'ATELIER C / CHEF D'EXPLOITATION C	2 611,77	17,17	17,17	2 564,76	16,86	16,86	2 541,25	16,71	16,71
TECHNICIEN DE NIVEAU 1	1 840,89	12,10	12,10	1 807,75	11,88	11,89	1 791,18	11,77	11,78
TECHNICIEN DE NIVEAU 2	2 197,43	14,45	14,45	2 157,88	14,19	14,19	2 138,10	14,06	14,06
TECHNICIEN DE NIVEAU 3	2 525,67	16,61	16,61	2 480,21	16,31	16,31	2 457,48	16,16	16,16
TECHNICIEN PRINCIPAL	2 825,77	18,58	18,58	2 774,90	18,25	18,25	2 749,47	18,08	18,08

HEURES SUPPLEMENTAIRES : compte tenu de l'abondement de 27/288 pour les congés payés, les taux des heures supplémentaires sont de 137% pour les HS1, de 164% pour les HS2 et de 219% pour les HS3, ces taux étant appliqués au salaire de base abondé de la prime de rendement et de la prime d'ancienneté y afférents.