



Localisation des bureaux : Tour Pascal B - Paris La Défense - Métro et RER : La Grande Arche.
92055 La Défense Cedex - Téléphone (1) 40 81 21 22 - Télex 610 835 F

**Ministère
de l'Équipement,
du Logement,
des Transports
et du Tourisme**

**Direction
du Personnel
et des Services**

Affaire suivie par :
Karine CHANQUOY-JACQUET
DPS/GB2
☎ 40 81 61 41
Télécopie : 40 81 61 78
liste25.doc

La Défense, le 20 Mars 1997

**LE MINISTRE de L'EQUIPEMENT, du LOGEMENT
des TRANSPORTS et du TOURISME**

à

LISTE des DESTINATAIRES IN FINE

OBJET : Classification des OPA

REFERENCES :

- Décret n° 65 - 382 modifié du 21 mai 1965 relatif au statut des OPA.
- Arrêté du 19 Novembre 1975 relatif à la rémunération des OPA, modifié par l'arrêté du 2 décembre 1991.
- Arrêté interministériel du 2 Décembre 1991 portant classification professionnelle des ouvriers permanents des Parcs et Ateliers des Ponts et Chaussées et des Bases Aériennes.
- Circulaires PO AS1 n° 75 - 110 du 22 juillet 1975 et son annexe, DP/GB2 des 15 mai 1985 et 28 mai 1990 relatives au recrutement à la promotion ouvrière et à la formation.
- Circulaire DP/GB2 du 9 Février 1989 relative à la rémunération du Chef d'Equipe routier.
- Circulaire DPS/GB du 14 Avril 1994 relative aux mutations des OPA.

Localisation des bureaux : Tour Pascal B - Paris La Défense - Métro et RER : La Grande Arche.
92055 La Défense Cedex - Téléphone (1) 40 81 21 22 - Télex 610 835 F

SOMMAIRE

<i>Introduction : La classification des OPA</i>	p 3
<u>I - MODALITES GENERALES DE RECRUTEMENT</u>	p 4
<i>11 - Conditions</i>	p 4
<i>12 - Avis de recrutement</i>	p 5
<i>13 - Déroulement et jugement des épreuves</i>	p 5
<u>II - DESCRIPTION DES EMPLOIS</u>	p 6
<i>21 - Personnels autres que personnels de maîtrise et techniciens</i>	p 7
<i>21.1 Définition des niveaux</i>	p 7
<i>21.2 Recrutement externe</i>	p 8
<i>21.3 Avancement (promotion interne)</i>	p 9
<i>21.4 Définition du spécialiste d'atelier</i>	p 10
<i>21.5 Avancement (promotion interne)</i>	p 10
<i>22 - Personnels de maîtrise</i>	p 11
<i>22.1 Définition des niveaux</i>	p 11
<i>22.2 Recrutement aux emplois de maîtrise</i>	p 15
<i>221 - 1 Conditions générales</i>	p 15
<i>222 - 2 Concours</i>	p 15
<i>223 - 3 Promotions au choix</i>	p 17
<i>23 - Personnels techniciens</i>	p 19
<i>23.1 Définition des niveaux</i>	p 19
<i>23.2 Recrutement</i>	p 20
<i>23.3 Avancement</i>	p 20
<u>III - CAS PARTICULIERS D'AGENTS EXERÇANT DES FONCTIONS SPÉCIFIQUES</u>	p 21

INTRODUCTION : LA CLASSIFICATION DES OPA

Les OPA exercent leurs fonctions principalement dans deux domaines :

- entretien et exploitation,
- atelier et magasin.

Les principaux domaines d'intervention sont :

- La voirie routière, autoroutière, urbaine et aéroportuaire,
- Les travaux et installations fluviaux et maritimes,
- Les travaux de bâtiment, installations techniques et abords.

Ces activités peuvent être remplies en recourant à :

- des ouvriers d'atelier, de magasin, d'entretien, d'exploitation particulièrement qualifiés,
- des agents de maîtrise pour encadrer,
- des techniciens qui sont appelés à assurer des tâches techniques complexes en hydraulique industrielle, électronique, automatisme, mécanique, électricité, etc....

La classification des OPA a été définie par l'arrêté du 3 Août 1965 qui fait référence aux classifications des conventions collectives en vigueur à l'époque dans les spécialités analogues du secteur privé. Cette classification, qui opérait un découpage très fin et théorique des métiers n'a pas suivi les évolutions du secteur privé et ne permet pas de tenir compte de l'évolution des fonctions qui sont apparues dans les différents domaines où interviennent les OPA.

Actuellement, les conventions collectives notamment celle des travaux publics à laquelle il est légitime de se référer puisque c'est le domaine d'intervention principal des Ouvriers des Parcs et Ateliers, prévoient pour chaque métier différents niveaux.

Le constat de ces évolutions a conduit à remplacer à partir du 1er Janvier 1992, la classification de 1965, par une nouvelle classification, qui se réfère à des **niveaux**. L'arrêté du 2 décembre 1991 créant cette nouvelle classification, doit donc être explicité par la présente circulaire, qui a notamment pour objet de définir le contenu des niveaux et les modalités de passage de l'un à l'autre. Le contenu des niveaux a été défini, comme c'est le cas de la plupart des conventions collectives, en tenant compte :

- des responsabilités dans l'organisation du travail,
- de l'autonomie et de l'initiative,
- de la technicité,
- de la formation et de l'expérience professionnelle.

Il est rappelé en préalable, que les ouvriers des parcs et ateliers exercent un métier s'inscrivant notamment dans l'une des filières professionnelles suivantes :

- Conduite ou utilisation d'engins ou de matériels de chantier (Exploitation),
- Entretien - Réparation de véhicules et d'engins (Atelier),
- Technique du matériel et des achats (Magasin).

Dès lors qu'un métier quel qu'il soit s'inscrit dans l'une des filières professionnelles ci-dessus et correspond à l'un de ces domaines d'intervention, il peut être exercé par un OPA sous réserve qu'il ne comporte pas des contraintes incompatibles avec le statut d'OPA.

I) MODALITES GENERALES DE RECRUTEMENT

Les dispositions suivantes sont conformes au décret du 21 Mai 1965 notamment le dispositif de recrutement, soumis à l'avis de la CCOPA, et elles intègrent les directives actuellement en application, particulièrement la circulaire du 14 avril 1994 relative à la gestion des postes vacants d'OPA.

LES REGLES GENERALES :

Tout emploi vacant autre qu'ouvrier qualifié doit d'abord être ouvert à l'interne pour permettre la promotion d'un OPA.

Si un poste vacant intéresse un OPA du parc, de niveau de qualification équivalent quelle que soit la filière*, ce mouvement peut se faire au préalable. Le recrutement interne se fera sur le poste finalement libéré.

Si le poste ainsi libéré n'a pas été pourvu par recrutement interne, peuvent être acceptées par voie de mutation les candidatures des OPA de la filière quelle que soit leur niveau de qualification pour les emplois d'ouvriers et celles des OPA de qualification égale pour les emplois de maîtrise.

Un concours externe pour combler un poste vacant ne peut être organisé qu'après déroulement au niveau du parc ou du service concerné, des procédures de promotion interne et/ou des mutations.

11 - CONDITIONS

Aucune condition de nature autre que celles fixées par le décret du 21 Mai 1965 ne peut être exigée.

Il est donc impossible d'imposer des conditions d'ancienneté, d'expérience professionnelle, de limite d'âge, de subordonner l'admission à concourir à la production d'un titre autre que le C.A.P. ou équivalent étant entendu toutefois qu'on ne peut évidemment pas écarter de la sélection des personnes titulaires d'un diplôme supérieur au C.A.P.

Ces conditions s'entendent comme des exigences minimales. C'est ainsi que dans le cas du recrutement au second niveau (ouvrier expérimenté) la nécessité d'être titulaire de deux C.A.P. ou équivalent sera requise.

a) **La sélection interne** se faisant par les épreuves mises au concours interne ou à l'examen professionnel, il est nécessaire de fixer suffisamment à l'avance le programme de celles-ci qui devront être aussi peu livresques que possible mais faire appel aux connaissances pratiques, à l'expérience et viser à déceler les aptitudes fondamentales des candidats à tenir le poste sollicité.

Ne sera définitivement retenu au poste que le candidat arrivé en tête de la sélection.

b) **La sélection par concours externe** se fera sur épreuves de niveau équivalent à celles du C.A.P. pour les ouvriers, du Baccalauréat professionnel pour la maîtrise, du Baccalauréat technologique, du B.T.S. ou du D.U.T. selon le niveau pour les techniciens.

* A fortiori dans la même filière

12 - AVIS DE RECRUTEMENT

Cet avis qui doit être diffusé suffisamment à l'avance pour que les candidats éventuels aient le temps de prendre leurs dispositions et de parfaire leurs connaissances, doit contenir l'ensemble des indications suivantes :

- description du poste, qualités professionnelles pour le tenir,
- classification proposée,
- programme détaillé et précis des épreuves, avec indication du niveau des connaissances qu'elles requièrent,
- durée des épreuves et coefficients affectés à chacune,
- note éliminatoire et moyenne exigée,
- date de clôture des inscriptions,
- date, horaire et lieu des épreuves,
- conditions dans lesquelles les candidats seront convoqués.

L'avis de recrutement une fois diffusé doit être considéré comme « ne varietur ». Le programme des épreuves ne peut subir aucune modification. Si pour des raisons exceptionnelles, la date, l'horaire, le lieu des épreuves doivent subir un changement, chaque candidat doit en être prévenu de façon officielle en temps utile.

13 - DEROULEMENT ET JUGEMENT DES EPREUVES

Les modalités et conditions d'examens et concours sont fixées, après avis de la C.C.O.P.A., dans le cadre de directives nationales. Leur organisation est déconcentrée.

Les modalités et conditions des épreuves sont fixées par circulaire de l'administration centrale.

Un jury est constitué. Sa composition doit être telle que l'impartialité du jury ne puisse être mise en doute. Celui-ci comprend des fonctionnaires, et même si besoin est, extérieurs au service (enseignants par exemple).

Le jury choisit le sujet des épreuves, corrige les copies (rendues anonymes dès l'achèvement de chaque épreuve), arrête la liste des candidats admissibles à l'oral, procède ou fait procéder aux interrogations orales, puis délibère et arrête par ordre décroissant des notes obtenues, la liste des candidats admis.

Aucune organisation, syndicale ou autre, ne doit être représentée ès-qualités dans les jurys. Il est, en revanche, conseillé d'associer les représentants du personnel à la préparation de l'avis de concours (qui, en fait constitue le règlement de base) ainsi qu'à la préparation des dispositions prises pour l'organisation et le déroulement des épreuves.

II) DESCRIPTION DES EMPLOIS

Les niveaux de qualification des OPA sont les suivants :

ATELIER	EXPLOITATION	MAGASIN
OUVRIERS	OUVRIERS	OUVRIERS
Ouvrier qualifié Ouvrier expérimenté Compagnon Maître-compagnon	Ouvrier qualifié Ouvrier expérimenté Compagnon Maître-compagnon	Ouvrier qualifié Ouvrier expérimenté Compagnon Maître-compagnon
Spécialiste A Spécialiste B		
MAITRISE	MAITRISE	MAITRISE
Chef d'équipe C Réceptionnaire et /ou Visiteur technique Contremaître A Contremaître B Chef d'atelier A Chef d'atelier B Chef d'atelier C	Chef d'équipe A Chef d'équipe B Chef d'équipe C Responsable de travaux Chef de chantier A Chef de chantier B Chef d'exploitation A Chef d'exploitation B Chef d'exploitation C	Chef d'équipe A Chef d'équipe B Chef d'équipe C Responsable de magasin Chef magasinier A Chef magasinier B
TECHNICIENS	<ul style="list-style-type: none"> - Technicien niveau 1 - Technicien niveau 2 - Technicien niveau 3 - Technicien-principal 	

21 - PERSONNELS AUTRES QUE PERSONNELS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

La qualification ouvrière comporte 4 niveaux :

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

Les avancements dans ces différents niveaux de qualification s'effectuent sous réserve de la disponibilité des crédits et des deux conditions suivantes :

- Efficacité du service,
- Niveau de qualification.

211 DEFINITION

211-1) ouvriers qualifiés (ex-OQ1-OQ2)

Les ouvriers qualifiés exécutent de leur propre initiative, dans le cadre de directives générales, les travaux courants de leur spécialité.

Les emplois de ce niveau de qualification comportent l'exécution de travaux impliquant de bonnes connaissances techniques et le respect des contraintes de l'environnement.

C'est le niveau minimal de recrutement.

211-2) ouvriers expérimentés (ex-OQ3)

Les ouvriers expérimentés exécutent de leur propre initiative, dans le cadre de directives, les travaux de leur spécialité ; ils sont responsables de leur bonne réalisation. Ils peuvent être amenés à accomplir certaines tâches avec l'assistance d'aides.

Les emplois de ce niveau de qualification comportent la réalisation de travaux impliquant le respect des règles de l'art, la prise en compte des contraintes liées à l'environnement et, si nécessaire, la lecture et la tenue de documents courants.

211-3) compagnons (ex-OHQ)

Les compagnons organisent et réalisent de leur propre initiative, dans le cadre de directives d'organisation générale, les travaux de leurs spécialités ; ils possèdent la maîtrise de leurs métiers. Ils sont capables :

- de lire et d'interpréter des plans d'exécution ou des instructions écrites,
- d'évaluer leurs besoins prévisionnels en outillage, petits matériels et matériaux.

Les emplois comportent la réalisation de travaux complexes ou diversifiés qui impliquent une connaissance professionnelle confirmée dans une technique et une certaine connaissance professionnelle dans d'autres techniques acquise par expérience et /ou par formation complémentaire.

211-4) Maître-compagnon

Les maîtres-compagnons possèdent une parfaite maîtrise du métier permettant de réaliser avec autonomie les travaux les plus délicats nécessitant une haute technicité dans un domaine et, de plus, des connaissances des techniques connexes permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Ils doivent être capables de transmettre leur expérience par compagnonnage.

212 RECRUTEMENT (externe)

Les recrutements s'effectuent dans le respect de la disponibilité des crédits et de l'effectif autorisé, amendé le cas échéant par les directives de régulation du Budget, aux deux conditions suivantes :

- Efficacité du service,
- Niveau de qualification.

S'agissant d'un recrutement externe, le choix peut se porter soit sur des agents publics de l'Etat ou des collectivités territoriales, soit sur des candidats n'appartenant pas à l'Administration.

Comme le prévoient les dispositions de l'article 3 du décret du 21 Mai 1965, ceux-ci doivent être titulaires du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), être âgés de 38 ans au plus, cette dernière limite d'âge pouvant être reculée d'une part d'un temps égal à celui passé sous les drapeaux (service militaire légal, temps de guerre, périodes d'engagé militaire), d'autre part, d'un an par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

La sélection pour les ouvriers qualifiés et expérimentés est opérée, après avis de la Commission Consultative des OPA (C.C.O.P.A.) au vu des résultats d'un **concours externe**.

212-1) Ouvriers qualifiés (ex OQ1 - ex OQ 2)

Les candidats doivent être titulaires d'un diplôme professionnel (CAP ou équivalent) en relation avec les activités exercées dans les parcs, ateliers et les services spécialisés, pour se présenter au concours externe.

C'est le niveau minimal, de recrutement des ouvriers des parcs et ateliers affectés à l'exploitation, à l'atelier ou au magasin.

Les permis C ou E (c) sont requis. Toutefois, après avis de la C.C.O.P.A. , il peut être admis qu'ils ne soient pas exigés pour l'exercice d'un métier spécifique.

212-2)Ouvriers expérimentés (ex OQ 3)

Les candidats doivent disposer, dans le cas du recrutement externe, d'une connaissance professionnelle diversifiée acquise par une formation spécifique (au minimum 2 C.A.P. ou équivalence) ou, en cas de recrutement interne, d'une expérience diversifiée de même niveau, acquise en qualité d'ouvrier qualifié.

Les permis C ou E (c) sont requis. Toutefois, après avis de la C.C.O.P.A., il peut être admis qu'ils ne soient pas exigés pour l'exercice d'un métier spécifique.

213 AVANCEMENT (Promotion interne)

Dans le respect des conditions énoncées au *paragraphe 11 ci-dessus*, on favorisera la promotion d'agents ayant rempli pendant des durées significatives des emplois diversifiés.

213-1) Ouvriers expérimentés (ex OQ 3)

Filières Atelier, Exploitation et Magasin :

Dans ces filières, 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 C.C.O.P.A.

Les **ouvriers qualifiés de la filière exploitation** peuvent être promus ouvriers expérimentés dans les filières atelier et magasin après examen professionnel et avis de la C.C.O.P.A. .

213-2) Compagnon (ex OHQ)

Les emplois de compagnon nécessitent une expérience acquise en qualité d'ouvrier expérimenté.

Les **ouvriers expérimentés** ayant au minimum trois ans d'ancienneté dans ce niveau de qualification peuvent être promus au choix au niveau de compagnon, après avis de la C.C.O.P.A.

213-3) Maître-compagnon

Les emplois de maître-compagnon impliquent de posséder les connaissances définies pour les compagnons, acquises par formation et / ou expérience professionnelle.

Ces emplois constituant le niveau de promotion le plus élevé de la qualification ouvrière, ils correspondent, pour ceux qui les détiennent, en principe à l'aboutissement de leur carrière.

Les **compagnons** ayant au minimum dix ans d'expérience professionnelle depuis le recrutement en tant qu'OPA et OAPA, peuvent être promus au choix au niveau de maître-compagnon.

Leur nomination intervient dans la limite des emplois disponibles (au maximum **4%** des derniers effectifs autorisés connus d'OAPA et d'OPA, *relevant d'une même C.C.O.P.A.*) après avis de la C.C.O.P.A.

Les **Compagnons** ayant **20 années d'ancienneté dans ce niveau de qualification (ou comme O.H.Q.)** pourront être promus « **Maître-Compagnon** », au delà du quota de **4%** des derniers effectifs autorisés d'OPA et d'OAPA connus à la date de réunion de la C.C.O.P.A., et ce **13 mois** avant leur départ à la retraite.

214) DÉFINITION DU SPÉCIALISTE D'ATELIER (OHQ 1,1 - 1,18)

Il s'agit là d'une classification propre à la filière atelier qui comprend elle-même 2 niveaux (spécialiste A et spécialiste B).

Les spécialistes d'atelier possèdent une parfaite maîtrise de leur métier. Leurs connaissances relèvent d'une haute technicité et ils sont capables de les transmettre.

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

215) AVANCEMENT (PROMOTION INTERNE)

La fonction comporte deux niveaux « A » et « B », auxquels on accède exclusivement par promotion au choix.

La promotion intervient dans la limite des emplois à pourvoir, après avis de la C.C.O.P.A.

Le nombre de spécialistes d'atelier pourra être porté au maximum à **20%** du total des agents de la filière atelier y compris maîtrise, sous réserve de la disponibilité des crédits.

Toutefois, dans les ateliers où le volume des tâches relevant d'une haute technicité est important, en raison notamment de la réparation, de l'entretien et de la remise en état d'un nombre élevé de matériels perfectionnés, le quota de spécialistes pourra être porté exceptionnellement à **25%**.

Ces pourcentages portent sur l'ensemble des agents qui relèvent d'une même C.C.O.P.A., y compris lorsque celle-ci regroupe des agents de service différents (par exemple Parc et service spécialisé), étant entendu qu'il appartient dans tous les cas à l'échelon local de procéder à une analyse des promotions possibles au vu de l'ensemble des éléments dont il dispose.

- **SPECIALISTE « A »**

Les compagnons ou le cas échéant les maîtres-compagnons, comptant 5 ans d'ancienneté au total dans ces niveaux de qualification et dont la technicité est reconnue, peuvent être promus au choix en qualité de spécialiste « A ».

- **SPECIALISTE « B »**

Les spécialistes « A » comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans ce niveau de qualification peuvent être promus au choix spécialiste « B » si par ailleurs la réalité de leur haute technicité le justifie.

22 - PERSONNEL DE MAITRISE

La maîtrise comprend 3 ou 4 niveaux de qualification et de responsabilité selon la filière:

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

Le nombre total des emplois de la maîtrise ne pourra en tout état de cause excéder **20%** du total des derniers effectifs autorisés connus d'OPA et d'OAPA qui relèvent d'une même C.C.O.P.A.

Les avancements au sein de la maîtrise s'effectuent sous réserve de la disponibilité des crédits, et des deux conditions suivantes :

- Efficacité du service,
- Niveau de qualification.

221) DÉFINITION DES NIVEAUX DE MAÎTRISE

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquise.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels qu'ils encadrent.

Tous les agents de maîtrise assument, au niveau qui est le leur, les responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité des personnes qu'ils encadrent.

221-1) filière atelier

● Chef d'équipe (ex OHQ 1,12 - 1,19 - 1,27)

Les Chefs d'équipe possèdent une parfaite maîtrise de leur métier. Leurs connaissances sont précises et étendues. Ils doivent être capables d'interpréter les directives générales.

Ils exercent les fonctions d'encadrement de l'équipe d'ouvriers (au moins 3 ouvriers) tout en participant effectivement à leur travail. Ils établissent les rapports sur les travaux effectués.

Ils ont vocation à former les ouvriers de l'équipe qu'ils animent.

La fonction comporte un seul niveau : le niveau « C »

● **Réceptionnaire** (ex OHQ 1,32)

Le réceptionnaire dispose de connaissances techniques précises et étendues.

Il assure l'accueil de l'atelier et contribue à la gestion de la flotte de véhicules et d'engins répartie dans les différents services.

Il effectue un diagnostic précis des interventions à réaliser sur les matériels avant répartition du travail entre les différentes équipes de l'atelier. Il planifie les travaux confiés à l'extérieur et assure leur suivi.

Il évalue les temps d'immobilisation des matériels et en informe les utilisateurs. Il doit donc posséder en sus de ses compétences techniques, les qualités de contact spécifiques à sa mission.

Il participe au suivi des engins et peut suppléer le Contremaître et /ou le Chef d'atelier en cas d'absence.

● **Visiteur technique** (nouveau ; équivalent ex OHQ 1,32)

Le visiteur technique dispose de connaissances techniques précises et étendues.

C'est un généraliste qui représente le parc lors des visites techniques auprès des autres services de la D.D.E. et des services extérieurs. Il doit donc posséder en sus de ses compétences techniques, des qualités de contact spécifiques à sa mission.

Son activité essentielle est consacrée au contrôle technique des matériels dans les services.

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** (ex O.H.Q. - 1,45)

Le Contremaître dispose de connaissances précises et étendues ; il anime un ensemble d'équipes et coordonne les travaux qui leur sont confiés.

D'une manière générale, il est chargé de la bonne marche de son secteur :

- répartition du travail,
- suivi des approvisionnement auprès du magasin,
- contrôle de la bonne exécution des travaux,
- participation à la gestion

Il connaît les autres secteurs d'activités du service et doit être apte à entrer en contact avec eux pour déterminer les meilleures solutions aux problèmes posés.

Sa responsabilité peut être étendue à l'ensemble de l'atelier avec animation professionnelle des agents.

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

● **Chef d'atelier** (ex O.H.Q. 1,55 - 1,67 - 1,82)

Le Chef d'atelier est chargé de l'organisation de l'ensemble de l'activité « Atelier ». A cet effet, il organise la structure « Atelier » pour assurer le maintien en état de la flotte des véhicules, engins et machines au meilleur coût économique.

Il doit nécessairement disposer de connaissances en gestion lui permettant d'effectuer un suivi économique des engins et matériels.

Il doit être doté d'une formation théorique et pratique en techniques et connaître les différents composants des matériels ainsi que la législation relative à l'hygiène et à 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.

221-2) filière magasin

● **Chef d'équipe** (nouveau ; équivalent ex O.H.Q. 1,12 - 1,19 - 1,27)

Les Chefs d'équipe possèdent une parfaite maîtrise de leur métier. Leurs connaissances sont précises et étendues. Ils doivent être capables d'interpréter les directives générales.

Ils exercent les fonctions d'encadrement de l'équipe tout en participant effectivement au travail avec leurs ouvriers. Ils établissent les rapports sur les travaux effectués.

Ils ont vocation à former les ouvriers de l'équipe qu'ils animent.

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

● **Responsable de magasin** (nouveau ; équivalent ex O.H.Q. 1,32)

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** (ex O.H.Q. 1,45 - 1,55)

Le Chef magasinier procède aux consultations des fournisseurs dans le strict respect du Code des marchés publics. Il analyse le programme les commandes.

Il coordonne le cas échéant les activités des magasins annexes.

Il est donc 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.

Le responsable de magasin et le Chef magasinier doivent savoir utiliser le système informatique de gestion et disposer d'une capacité d'analyse. Il va de soi que, pour les Parcs de petite et moyenne importance, les fonctions pourront être regroupées sur un seul agent.

221-3) Filière exploitation

● **Chef d'équipe** (nouveau ; équivalent ex O.H.Q. 1,12 - 1,19 - 1,27)

Les Chefs d'équipe possèdent une parfaite maîtrise de leur métier. Leurs connaissances sont précises et étendues. Ils doivent être capables d'interpréter les directives générales.

Ils exercent les fonctions d'encadrement de l'équipe tout en participant effectivement au travail avec leurs ouvriers. Ils établissent les rapports sur les travaux effectués.

Ils ont vocation à former les ouvriers de l'équipe qu'ils animent.

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

● **Responsable de travaux** (nouveau ; équivalent ex O.H.Q. 1,32)

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

Il en prévoit et contrôle les approvisionnements

Il effectue les implantations topographiques simples des ouvrages.

Il fait le constat des travaux exécutés.

● **Chef de chantier** (nouveau ; équivalent ex O.H.Q. 1,45 - 1,55)

Le Chef de chantier organise et dirige les chantiers, répartit le matériel, assure les approvisionnements, représente le Chef d'Exploitation aux réunions de chantier, connaît les rendements habituels des différents types de travaux et donne des renseignements en vue d'une étude de prix.

Il intervient éventuellement sur les chantiers pour effectuer les contrôles nécessaires aux missions qui lui sont confiées.

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

● **Chef d'exploitation** (nouveau ; équivalent ex O.H.Q. 1,55 - 1,67 - 1,82)

Le Chef d'exploitation est chargé de l'organisation de l'ensemble de l'activité « Exploitation ». A cet effet, il gère l'ensemble des moyens (hommes et matériels) nécessaires au bon déroulement des chantiers.

Il doit nécessairement disposer de connaissances en gestion lui permettant d'effectuer des calculs de prix de revient. Il doit être doté d'une formation technique théorique et pratique, et connaître le matériel et la législation relative à l'hygiène et à 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.

222) RECRUTEMENT AUX EMPLOIS DE MAÎTRISE

222 - 1 CONDITIONS GENERALES :

Les recrutements s'effectuent dans le respect de la disponibilité des crédits et de l'effectif autorisé, amendé le cas échéant par les directives de régulation budgétaire aux deux conditions suivantes :

- Efficacité du service,
- Niveau de qualification,

Les vacances d'emploi dont le remplacement implique une formation complémentaire doivent être annoncées au moins un an à l'avance sauf en cas de force majeure : décès, démission.

La formation complémentaire sera organisée en fonction des nécessités du service après sélection, le cas échéant, des candidats après avis de la CCOPA.

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 la filière atelier
- Chef d'équipe « C » pour la filière atelier lorsque des chefs d'équipe « B provisoire » et des spécialistes « B » sont promouvables
- Chef d'atelier
- Chef d'exploitation

qui sont choisis parmi les ouvriers du Parc ou Service concerné (et relevant d'une même C.C.O.P.A.).

222 - 2 CONCOURS

- Concours interne : 1er concours

Le concours est ouvert d'abord au personnel O.P.A. en fonction dans le Parc concerné.

Si aucun agent ne se porte candidat ou si aucun n'est reçu, le poste sera ouvert à la mutation au niveau national. Si les opérations de mutation n'ont pas permis de pourvoir le poste, alors un concours externe sera organisé.

Il est nécessaire de connaître les résultats du premier concours pour convoquer les candidats du concours externe.

- Concours externe : 2ème concours

Le concours est ouvert aux OPA et OAPA des parcs, des DDE et des services spécialisés ainsi qu'aux candidats de l'extérieur répondant aux conditions générales de recrutement.

NB : Le concours interne et le concours externe font obligatoirement l'objet d'une publicité préalable et en aucun cas ne peuvent être groupés.

**222-21) Chef d'équipe « A » pour l'exploitation et le magasin
Chef d'équipe « C » pour l'atelier**

En principe, les Chefs d'équipe susmentionnés sont choisis parmi les ouvriers du Parc.

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, après avis de la C.C.O.P.A.

Pour la seule 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 C.C.O.P.A. avant qu'il soit procédé, si besoin est à la mutation, puis au recrutement externe.

222-22) Réceptionnaire d'atelier, visiteur technique, responsable de travaux, responsable de magasin :

Les réceptionnaires d'atelier, les visiteurs techniques, les responsables de travaux, les responsables de magasin peuvent être recrutés soit parmi les O.P.A. du Parc, soit à l'extérieur selon les conditions suivantes :

- interne (1er concours) :

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, après avis de la C.C.O.P.A.

- externe (2e concours) :

Ces emplois peuvent être pourvus en faisant appel aux OPA et O.A.P.A des Parcs des D.D.E. et des services spécialisés ainsi qu'aux candidats de l'extérieur répondant aux conditions générales de recrutement.

La sélection est opérée, après avis de la C.C.O.P.A. au vu des résultats d'un concours portant sur les aptitudes professionnelle des candidats. Le niveau du concours est celui du Baccalauréat professionnel.

Les permis C ou E (c) sont requis. Toutefois après avis de la C.C.O.P.A., il peut être admis qu'ils ne soient pas exigés pour l'exercice d'un métier spécifique.

222-23) Contremaître, Chef de chantier, Chef magasinier :

- interne (1er concours) :

Les réceptionnaires d'atelier, les visiteurs techniques, les responsables de magasin, les responsables de travaux, les chefs d'équipe qui présentent des aptitudes à l'encadrement peuvent solliciter leur promotion à ces emplois.

Leur nomination intervient après concours, dans la limite des emplois à pourvoir, après avis de la C.C.O.P.A.

- externe (2ème concours) :

Ces emplois nécessitant des connaissances spécifiques peuvent être pourvus en faisant appel aux O.P.A. et O.A.P.A des Parcs des D.D.E., des services spécialisés ainsi qu'aux candidats de l'extérieur répondant aux conditions générales de recrutement.

La sélection est opérée, après avis de la C.C.O.P.A., au vu des résultats d'un concours portant sur les aptitudes professionnelles et sur l'aptitude à l'encadrement. Le niveau du concours est celui du baccalauréat professionnel.

Les permis C ou E (c) sont requis. Toutefois, après avis de la C.C.O.P.A., il peut être admis qu'ils ne soient pas exigés pour l'exercice d'un métier spécifique.

223 - 3 PROMOTIONS AU CHOIX

223 - 31) filière exploitation et magasin

223 - 311) CHEF D'ÉQUIPE

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

La promotion des agents intervient dans la limite des emplois à pourvoir, après avis de la C.C.O.P.A.

- CHEF D'ÉQUIPE « A »

Les ouvriers expérimentés, les compagnons ou les maîtres-compagnons, comptant 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 »

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 »

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.

Leur promotion intervient au choix après avis de la C.C.O.P.A.

223 -312) CHEF D'EXPLOITATION

Les fonctions de Chef d'exploitation peuvent être également exercées par des agents relevant d'autres statuts de l'Équipement.

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

La nomination se fait au choix, après avis de la C.C.O.P.A.

On favorisera la nomination des agents ayant tenu des emplois diversifiés. Le niveau sera déterminé en fonction de l'importance de l'exploitation.

223 - 32) Filière atelier

223 - 321) CHEF D'ÉQUIPE « C »

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.

Leur promotion intervient au choix après avis de la C.C.O.P.A.

223 - 322) CHEF D'ATELIER

Les contremaîtres peuvent être promus Chef d'atelier.

On favorisera la nomination des agents ayant tenu des emplois diversifiés. Le niveau sera déterminé en fonction de l'importance de l'atelier.

Leur nomination intervient au choix après avis de la C.C.O.P.A.

23 - PERSONNELS TECHNICIENS

La filière technique comporte 4 niveaux.

- Technicien 1er niveau
- Technicien 2ème niveau
- Technicien 3ème niveau
- Technicien Principal

Les recrutements s'effectuent dans le respect de la disponibilité des crédits et de l'effectif autorisé, amendé le cas échéant par les directives de régulation du Budget, aux conditions suivantes :

- Efficacité du service,
- Niveau de qualification.

Les avancements au sein de cette filière s'effectuent sous réserve de la disponibilité des crédits, et des deux conditions suivantes :

- Efficacité du service,
- Niveau de qualification.

231 DÉFINITION DES NIVEAUX

231 - 1) Techniciens niveau 1 (ex OHQ 1,28)

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, diagramme, dessins, gammes, programmes....

231-2) Techniciens niveau 2 (ex OHQ 1,53)

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

231 - 3) Techniciens niveau 3 (ex OHQ 1,76)

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.

231 - 4) Techniciens Principaux (ex OHQ 1,97)

Les Techniciens Principaux sont capables de remplir avec aisance le rôle de Techniciens 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

232 RECRUTEMENT

Les emplois de Techniciens de niveau 1 nécessitant des connaissances spécifiques sont pourvus prioritairement par voie interne parmi les O.P.A. et OAPA répondant aux caractéristiques, puis en faisant appel aux Techniciens des autres Parcs des D.D.E. et services spécialisés et ensuite aux candidats de l'extérieur, répondant aux conditions générales de recrutement, après avis de la C.C.O.P.A.

La sélection **interne** est opérée, après avis de la C.C.O.P.A. au vu des résultats d'un concours interne.

Le recrutement **externe** est du niveau :

- Baccalauréat technologique pour les Techniciens de niveau 1
- B.T.S. ou D.U.T. pour les Techniciens de niveau 2

233 AVANCEMENTS

Les avancements sont prononcés dans la limite des emplois disponibles après avis de la C.C.O.P.A.

233 - 1) Techniciens 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 C.C.O.P.A.

233 - 2) Techniciens 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 C.C.O.P.A.

233 - 3) 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 C.C.O.P.A.

III) CAS PARTICULIERS D'AGENTS EXERCANT DES FONCTIONS SPECIFIQUES :

A) O.P.A faisant fonction de comptable et chef- comptable :

Ces agents sont reclassés pour ordre en fonction de leur niveau de rémunération dans la filière magasin, qui constitue désormais leur filière de rattachement et celle dans laquelle ils ont vocation à progresser selon les règles normales et, si nécessaire seulement, dans la filière atelier.

B) O.P.A faisant des fonctions d'agents de laboratoire :

Ces agents sont reclassés en fonction de leur rémunération dans la filière exploitation, qui constitue leur filière de rattachement et celle dans laquelle ils ont vocation à progresser selon les règles normales. En cas d'impossibilité du rattachement à la filière exploitation, ils ont été rattachés à la filière techniciens.

*
* *

La présente circulaire annule et remplace celle du 19 décembre 1991 relative à la nouvelle classification des OPA.

la Défense, le 3 juin 2003.

Le ministre
à

(liste des destinataires in fine)

ministère
de l'Équipement
des Transports
du Logement
du Tourisme
et de la Mer



direction du Personnel
des Services
et de la Modernisation
sous-direction
des personnels
techniques, d'entretien
et d'exploitation

objet : nouvelles mesures de promotion des OPA applicables à compter de 2003.
référence : circulaire ministérielle DPS/GB2 du 20 mars 1997 relative à la classification des OPA.
affaire suivie par : Olivier Revol - DPSM/TE5
tél. 01 40 81 61 91, fax 01 40 81 61 78
mél. Olivier.Revol@equipement.gouv.fr
mesures de gestion des OPA 2003

En octobre 2002 un groupe de travail animé par le bureau des personnels d'exploitation et d'entretien (TE5), auquel ont été associés les représentants du personnel, a été mis en place par la DPSM afin de proposer un dispositif rénové de promotion des OPA.

L'objectif était de disposer, dès 2003, de règles de gestion qui offrent davantage de souplesse et permettent une amélioration de la fluidité des carrières des OPA par des possibilités accrues de promotion, grâce à un élargissement du vivier des promouvables à certaines classifications, et une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle acquise.

Ces nouvelles mesures s'articulent autour de deux axes :

1°) un dispositif simplifié par l'instauration d'un quota unique :

Afin de permettre aux services de lever, le cas échéant, des blocages de gestion et de fluidifier le déroulement de carrière des OPA, un seul quota global se substitue aux trois quotas actuels co-existants de maîtres-compagnons, de spécialistes et de maîtrise. Ce nouveau quota porte sur l'ensemble des maîtres-compagnons, des spécialistes et des seuls chefs d'équipe A, B et C des filières atelier (y compris les éventuels chefs d'équipe A et B provisoires atelier), exploitation et magasin de la maîtrise et **il s'établit à 35 % maximum de l'effectif autorisé du service.**

Ainsi, **le quota sur le reste de la maîtrise est supprimé** (de réceptionnaire ou niveau équivalent jusqu'à la classification terminale de chaque filière), étant entendu que le nombre d'emplois de cette nature est conditionné par l'organigramme du parc.

2) un déroulement de carrière amélioré par :

de nouvelles possibilités de promotion au choix :

La promotion à spécialiste B est élargie aux 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.

Les chefs d'équipe C peuvent être promus au choix à réceptionnaire, visiteur technique, responsable de travaux et de magasin.

de nouvelles possibilités de promotion par concours interne :

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.

Le concours interne de contremaître A, chef de chantier A et chef magasinier A est dorénavant également ouvert aux maîtres-compagnons et aux spécialistes A et B.

Enfin, par souci d'égalité de traitement, **les promotions à maîtres-compagnons retraits s'effectueront systématiquement 6 mois pleins avant la date de départ à la retraite** de l'intéressé, que ce soit au second semestre de l'année N comme aujourd'hui, ou que ce soit au premier semestre de l'année N+1, et ce toujours hors quota et hors enveloppe.

Ces mesures sont explicitées en annexe ci-jointe.

Je vous rappelle, par ailleurs, :

- qu'en cas de difficulté de recrutement au premier niveau de classification (ouvrier qualifié), vous disposez de la possibilité d'ouvrir un **concours externe d'ouvrier expérimenté** pour certains métiers spécifiques, dès lors que le poste a été préalablement offert à la mutation interne et externe et que les conditions de diplôme précisées à la page 8 du memento relatif au recrutement des OPA sont bien respectées ;

- que **le domaine de la formation des OPA doit bénéficier d'une attention particulière de la part des services**. Les besoins en formation des OPA sont, en effet, encore trop souvent insuffisamment pris en compte dans les plans de formation. Les particularités de leurs métiers et des modes de fonctionnement des structures dans lesquelles ils exercent leurs activités justifient un dispositif adapté pour le recueil et l'analyse des besoins de compétences et de leurs évolutions. Il pourra être fait appel aux différentes composantes du réseau

formation, qui sont en capacité d'apporter des réponses satisfaisantes dès lors que les besoins sont bien identifiés.

A compter de la gestion 2003, sont donc applicables en matière de conditions de promotion des OPA, la circulaire ministérielle DPS/GB2 du 20 mars 1997 relative à la classification des OPA modifiée, d'une part par le dispositif de promotion des compagnons retraitables à maîtres-compagnons prévu par mes circulaires du 17 janvier et 7 mars 2002, et d'autre part par la présente circulaire sur les mesures nouvelles précitées.

Les autres modalités de gestion demeurent, quant à elles, inchangées et il conviendra de se référer à la circulaire annuelle de promotion des OPA dont celle de 2003 qui vous a été transmise le 21 février dernier.

Mes collaborateurs se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Pour le ministre et par délégation
Le directeur du personnel, des services et de la modernisation

Signé

Jean-Pierre WEISS

ANNEXE

mesure n°1 = un nouveau quota globalisé

A = Règle :

A compter de la gestion 2003, le nombre total de maîtres-compagnons, de spécialistes et de chefs d'équipe est limité à 35 % de l'effectif autorisé du service (ou de l'ensemble des services rattachés à une même CCOPA compétente).

Le nouveau quota porte bien sur le total cumulé :

- des maîtres-compagnons des trois filières,
- des spécialistes A et B de la filière atelier,
- des chefs d'équipe A provisoires, B provisoires et C de la filière atelier, A, B et C de la filière exploitation, et A, B et C de la filière magasin.

Tous les autres grades de maîtrise en sont bien exclus, et a fortiori les techniciens.

Par conséquent, les trois anciens quotas fixés par la circulaire du 20 mars 1997 sont supprimés, c'est-à-dire :

- 4% de maîtres-compagnons porté à 10% pour certains services selon la circulaire du 21 mai 2002,
- 20% de spécialistes exceptionnellement porté à 25% pour certains services en raison du volume des tâches relevant d'une haute technicité selon la circulaire du 20 mars 1997,
- et 20% de l'ensemble de la maîtrise selon la circulaire du 20 mars 1997.

Les fonctions de chacune des trois catégories de personnels concernées par le nouveau quota globalisé demeurent naturellement inchangées par rapport à celles qui sont précisées par la circulaire du 20 mars 1997, à savoir que :

- *« les maîtres-compagnons possèdent une parfaite maîtrise du métier permettant de réaliser avec autonomie les travaux les plus délicats nécessitant une haute technicité dans un domaine et, de plus, des connaissances des techniques connexes permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci. Ils doivent être capables de transmettre leur expérience par compagnonnage » : les maîtres-compagnons n'ont pas vocation à encadrer.*
- *« les spécialistes d'atelier possèdent une parfaite maîtrise de leur métier. Leurs connaissances relèvent d'une haute technicité et ils sont capables de les transmettre. Les spécialistes d'atelier n'exercent pas de fonctions d'encadrement » : les spécialistes n'ont pas vocation à encadrer.*
- *« les chefs d'équipe possèdent une parfaite maîtrise de leur métier. Leurs connaissances sont précises et étendues. Ils doivent être capables d'interpréter*

les directives générales. Ils exercent les fonctions d'encadrement de l'équipe tout en participant effectivement au travail avec leurs ouvriers. Ils établissent les rapports sur les travaux effectués. Ils ont vocation à former les ouvriers de l'équipe qu'ils animent » : les chefs d'équipe ont toujours vocation à encadrer.

Si un service rencontre une éventuelle difficulté pour appliquer ces nouvelles dispositions et s'il souhaite pouvoir bénéficier d'une dérogation au quota maximum de 35 %, il doit impérativement en faire la demande préalable à DPSM/TE5 appuyée sur l'organigramme et la situation des effectifs et accompagnée d'un argumentaire concis. Après instruction de la demande, DPSM/TE5 précisera, le cas échéant, la marge du dépassement autorisé et sa durée, et ce en cohérence avec la pertinence des raisons invoquées par le service.

B = Exemple :

Pour un service dont l'effectif autorisé est de 100 OPA (85 OPA CC et 15 OPA HCC) rattachés à la même CCOPA :

Si, avant le quota globalisé, le service recensait :

4 maîtres-compagnons (quota de maître-compagnon = **4%**)
 8 spécialistes sur un total de 40 OPA filière atelier (quota de spécialiste = **20%**)
 et 10 chefs d'équipe sur 20 agents de maîtrise (quota de maîtrise = **20%**)

globalement selon les nouvelles dispositions, le taux du nouveau quota représente **22%**, calculé comme suit :

22 OPA (= 4 maîtres-compagnons + 8 spécialistes + 10 chefs d'équipe) détiennent une classification soumise à quota sur un effectif autorisé total de 100 OPA.

Le nombre maximum de maîtres-compagnons des filières atelier, exploitation et magasin, de spécialistes A et B atelier et de chefs d'équipe A, B et C des filières atelier, exploitation et magasin de ce service sera porté à **35%** de 100, soit **35**.

Par conséquent, ce service disposera (hors flux) de 13 nouvelles potentialités de promotions :

- de compagnon à maître-compagnon,
- ou d'ouvrier à chef d'équipe,
- ou de compagnon à spécialiste A.

Il est bien entendu que ces promotions restent bornées par le montant des crédits annuels de promotion attribués.

C = Arrondi :

Le nouveau quota globalisé peut être arrondi à l'excès à l'entier supérieur si la décimale est égale ou supérieure à 5.

Par exemple : 15,75 peut être arrondi à 16 et 15,50 peut être arrondi à 16.
 En revanche, 15,49 ne peut pas être arrondi à 16.

D = Cas particuliers des hors quota :

Peuvent être décomptés hors quota certains OPA dont la liste exhaustive ainsi que les conditions requises correspondantes sont limitativement énumérées ainsi qu'il suit :

- les OPA déchargés d'activité à temps plein pour exercer les fonctions de permanent syndical, de président de CLAS, MGET, ASCEE, d'animateur sécurité et prévention de la DDE peuvent être décomptés hors quota du service, et ce pour la seule période correspondant à la durée d'exercice de cette activité. Il conviendra au service d'engager la gestion prévisionnelle nécessaire pour permettre à l'intéressé de reprendre ses fonctions d'OPA dans le respect du nouveau quota globalisé à l'issue de son mandat ;
- les comptables qui ont pu être recrutés sous statut OPA peuvent également être décomptés hors quota tant qu'ils exercent des fonctions de comptabilité ;
- enfin, certains OPA détenant un niveau de classification de maîtrise ou de spécialiste ont pu bénéficier, en raison de problèmes de santé, d'un changement d'affectation interne au service sur un nouveau poste, tout en conservant leur classification antérieure en vertu de l'article 25 du décret statutaire. Dans ce cas, ce n'est pas la classification détenue par l'intéressé qui s'impute sur le nouveau quota mais la nature du poste qu'il exerce dorénavant.

Par conséquent, un OPA chef d'équipe ou spécialiste affecté pour des raisons de santé sur un nouveau poste sans encadrement ou qui n'est plus un poste de spécialiste atelier, n'a plus à être décompté dans le nouveau quota globalisé : il restera hors quota tant qu'il exercera des fonctions non soumises à quota (chef d'équipe, spécialiste ou maître-compagnon).

Exemples :

- Si un chef d'équipe C exploitation est, pour des raisons de santé, affecté sur un poste d'ouvrier de la filière magasin, il conserve son grade de chef d'équipe C exploitation mais l'intéressé n'est pas décompté dans le nouveau quota globalisé car il n'exerce plus des fonctions de chef d'équipe, ni d'ailleurs de maître-compagnon, ou de spécialiste soumises au nouveau quota.
- En revanche, si ce chef d'équipe C exploitation est, pour des raisons de santé, affecté sur un poste de chef d'équipe de la filière magasin avec de réelles fonctions de chef d'équipe magasin avec encadrement, il conserve son niveau de classification antérieur et reste décompté dans le nouveau quota globalisé car il exerce toujours des fonctions de chef d'équipe (magasin) soumises au nouveau quota globalisé.

Aucune autre catégorie de personnel ne saurait être décomptée hors quota sans l'accord préalable de DPSM/TE5 à l'appui d'un argumentaire concis.

mesure n°2 = suppression du quota pour tous les autres niveaux de classification de maîtrise :

Règle :

A compter de la gestion 2003, les classifications de réceptionnaire, visiteur technique, responsable de travaux, responsable de magasin, contremaître A et B, chef de chantier A et B, chef magasinier A et B, chef d'atelier A, B et C et chef d'exploitation A, B et C ne sont plus soumises à quota.

Les classifications de technicien de niveau 1, 2, 3 et principal demeurent non soumises à quota.

mesure n°3 = modification des conditions de promotion au choix à spécialiste B :

Règle :

A compter de la gestion 2003, peuvent être promus au choix à spécialiste B, les spécialistes A justifiant de 5 ans d'ancienneté en qualité de spécialiste A ou de maître-compagnon.

De plus, les maîtres-compagnons justifiant de 5 années minimum d'ancienneté en qualité de maître-compagnon peuvent également être promus au choix à spécialiste B, et ce directement.

Comme toute promotion au choix, cette promotion s'opère dans le respect de l'enveloppe annuelle de crédits de promotion au choix et a vocation à prendre effet au 1^{er} janvier de l'année de promotion.

Exemple :

Si un spécialiste A totalise 2 années d'ancienneté en qualité de spécialiste A et 3 années d'ancienneté en qualité de maître-compagnon, il remplit les conditions minimales de 5 années d'ancienneté en qualité de spécialiste A ou de maître-compagnon pour être promu à spécialiste B.

mesure n°4 = instauration d'une promotion au choix à réceptionnaire, visiteur technique, responsable de travaux et de magasin après la mutation interne et avant le concours interne

Règle :

Après la mutation interne et avant le concours interne, il est créé le mode d'accès supplémentaire de la promotion au choix à réceptionnaire, visiteur technique, responsable de travaux et de magasin réservé aux chefs d'équipe C quelles que soient leur filière et leur ancienneté en qualité de chef d'équipe C.

Donc, conformément au schéma prioritaire de pourvoi de postes vacants des OPA, si la mutation interne ne permet pas de pourvoir le poste, les services devront examiner les

possibilités de promotion au choix des chefs d'équipe C relevant de la CCOPA compétente.

Comme toute promotion au choix, cette promotion s'opère dans le respect de l'enveloppe annuelle de crédits de promotion au choix et a vocation à prendre effet au 1^{er} janvier de l'année de promotion.

Si aucun chef d'équipe C ne présente les aptitudes requises pour le poste, le service pourra toujours demander à DPSM/TE5 l'autorisation d'organiser le concours interne correspondant à l'appui de la fiche de poste. Si le concours interne est infructueux, le poste pourra être publié sur la liste nationale des postes vacants. En cas d'insuccès, un concours externe du niveau baccalauréat professionnel pourra alors être organisé.

mesure n°5 = instauration d'un concours interne à chef d'équipe A exploitation et à chef d'équipe A magasin après la promotion au choix et avant la mutation extérieure

Règle :

Après la promotion au choix et avant l'accueil en mutation extérieure, un concours interne peut désormais être organisé à l'attention de tous les OPA quelles que soient leur classification, leur filière et leur ancienneté.

Comme pour tout concours, les services demanderont l'autorisation d'ouvrir ce concours interne à DPSM/TE5 à l'appui d'une fiche de poste et les crédits de promotion du lauréat seront délégués hors enveloppe annuelle de crédits de promotion au choix.

La date de nomination du lauréat ne pourra être antérieure, d'une part à la date de proclamation des résultats du concours par le jury, et d'autre part à la date d'installation du lauréat dans ses nouvelles fonctions de chef d'équipe A.

Faute de candidat ou de lauréat au concours interne, le service pourra toujours offrir le poste à la mutation extérieure. Si la procédure de publication du poste sur la liste nationale des postes vacants s'avérait également infructueuse, il appartiendra au service d'organiser un concours externe de chef d'équipe A du niveau baccalauréat professionnel.

mesure n°6 = ouverture aux maîtres-compagnons et aux spécialistes du concours interne de contremaître A, chef de chantier A et chef magasinier A

Règle :

Le concours interne de contremaître A, de chef de chantier A et de chef magasinier A est désormais ouvert aux réceptionnaires d'atelier, visiteurs techniques, responsables de magasin et de travaux et chefs d'équipe ainsi qu'aux spécialistes A et B de la filière atelier et maîtres-compagnons des trois filières quelle que soit leur ancienneté.

Comme avant, les services demanderont l'autorisation d'ouvrir ce concours interne à DPSM/TE5 à l'appui d'une fiche de poste et les crédits de promotion du lauréat seront délégués hors enveloppe annuelle de crédits de promotion au choix.

La date de nomination du lauréat ne pourra être antérieure, d'une part à la date de proclamation des résultats du concours par le jury, et d'autre part à la date d'installation du lauréat dans ses nouvelles fonctions de contremaître A, de chef de chantier A ou de chef magasinier A.

Faute de candidat ou de lauréat au concours interne, le service pourra toujours offrir le poste à la mutation extérieure. Si la procédure de publication du poste sur la liste nationale des postes vacants s'avérait également infructueuse, il appartiendra au service d'organiser un concours externe de contremaître A, de chef de chantier A ou de chef magasinier A du niveau baccalauréat professionnel.

mesure n°7 = les promotions à maîtres-compagnons retraits s'effectuent systématiquement 6 mois pleins avant la date de départ à la retraite de l'intéressé

Règle :

Jusqu'à aujourd'hui, les services étaient invités en décembre de l'année N-1 à demander à DPSM/TE5 le montant nécessaire de crédits de promotion hors enveloppe pour la promotion à maître-compagnon, hors quota et à compter du 1^{er} janvier de l'année N, des compagnons retraits ou susceptibles d'être admis au bénéfice du congé de fin d'activité seulement dans l'année, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre de l'année N.

Désormais, les demandes de crédits pourront être demandées tout au long de l'année quelle que soit la date de départ à la retraite (ou en CFA) envisagée par l'OPA, y compris au premier semestre de l'année d'après.

Par souci d'égalité de traitement, la promotion des retraits à maîtres-compagnons prendra systématiquement effet le 1^{er} du mois permettant à l'OPA de bénéficier de 6 mois pleins dans le grade de promotion.

Cette mesure n'est pas rétroactive et n'affecte naturellement en rien les dates de promotion à maître-compagnon des OPA retraits dans l'année 2003 et dont les services ont déjà obtenu par courrier la délégation de crédits correspondante.

L'ensemble des autres dispositions fixées par mes circulaires du 17 janvier et du 7 mars 2002 demeurent inchangées.

Exemple :

Un compagnon souhaitant partir à la retraite le 27 mars de l'année N pourra être promu par son chef de service à compter du 1^{er} septembre de l'année N-1, dès lors que son service aura obtenu de la part de DPSM/TE5 la délégation de crédits hors enveloppe correspondante.

Liste des destinataires :

- Madame et Messieurs les préfets de région :
 - directions régionales de l'équipement Bourgogne, Ile-de-France, Lorraine, Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Picardie et Poitou-Charentes (DRE),
 - directions régionales de l'environnement Centre, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes (DIREN),
 - direction de l'aviation civile du Sud-est (DAC),
 - centres d'études techniques de l'équipement de Méditerranée, du Sud-ouest, de Nord-Picardie, de Lyon, de l'Est, de l'Ouest et de Normandie-Centre (CETE),
 - centres interrégionaux de formation professionnelle de Nantes et Rouen (CIFP),
 - services de la navigation du Nord-est, du Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Saône, de la Seine, de Strasbourg et de Toulouse (SN),
 - services maritimes et de navigation de Gironde, du Languedoc-Roussillon et à Nantes (SMN),
 - services spéciaux des bases aériennes du Sud-est, du Sud-ouest et d'Ile-de-France (SSBA).

- Mesdames et Messieurs les préfets de département :
 - directions départementales de l'équipement (DDE),
 - direction de l'équipement de Mayotte (DE),
 - services maritimes du Nord, de la Seine-Maritime, des ports de Boulogne-sur-mer et de Calais et des Bouches-du-Rhône (SM).

Messieurs les directeurs :

- des affaires financières et de l'administration générale (DAFAG),
- du centre d'études techniques maritimes et fluviales (CETMEF),
- du centre d'études des tunnels (CETU),
- du centre national des ponts de secours (CNPS),
- de l'école nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE),
- du service d'études techniques des routes et autoroutes (SETRA),
- du service technique des bases aériennes (STBA).

Messieurs les coordonnateurs des missions d'inspection générale territoriale n°1 (Nord-Pas-de-Calais, Picardie), n°10 (Auvergne, Rhône-Alpes) et n°11 (Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse) (MIGT).

- Copie :**
- au ministère de l'écologie et du développement durable (DGAFAI/SDRH/RH1)
 - au laboratoire central des ponts et chaussées (LCPC)
 - à Monsieur le secrétaire général du syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers de l'équipement et de l'environnement (CGT)
 - à Monsieur le secrétaire général du syndicat national des personnels techniques, d'ateliers et de travaux de l'Etat et des collectivités territoriales (FO)
 - à Monsieur le secrétaire général de l'union fédérale équipement (UFE-CFDT).

ministère
de l'Équipement
des Transports
de l'Aménagement
du territoire
du Tourisme
et de la Mer



direction du Personnel
des Services
et de la Modernisation
sous-direction
des personnels
techniques, d'entretien
et d'exploitation

la Défense, le 13/01/05

Le ministre
à

(liste des destinataires in fine)

objet : nouvelle mesure de promotion des OPA (techniciens) applicable à compter de 2005

référence : circulaire ministérielle DPS/GB2 du 20/03/1997 modifiée relative à la classification des OPA

affaire suivie par : Olivier Revol - DPSM/TE5

tél. 01 40 81 61 91, fax 01 40 81 61 78

mél. Olivier.Revol@equipement.gouv.fr

projet mesure de gestion des OPA techniciens 2005

En octobre 2002 un groupe de travail animé par le bureau des personnels d'exploitation et d'entretien (TE5), auquel ont été associés les représentants du personnel, a été mis en place par la DPSM afin de proposer un dispositif rénové de promotion des OPA.

L'objectif était de disposer, dès 2003, de règles de gestion qui offrent davantage de souplesse et permettent une amélioration de la fluidité des carrières des OPA par des possibilités accrues de promotion, grâce à un élargissement du vivier des promouvables à certaines classifications, et à une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle acquise.

Par circulaire du 3 juin 2003, sept nouvelles mesures ont déjà été instaurées afin d'améliorer le déroulement de carrière des OPA avec, notamment, la mise en place d'un quota unique de 35% de maîtres-compagnons, de spécialistes et de chefs d'équipe et l'élargissement des conditions de promotion à de nombreux niveaux de classification. Toutefois, aucune de ces sept mesures ne concernait les OPA techniciens.

La présente circulaire a pour objet de vous informer de la création à compter du 1^{er} janvier 2005 d'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**, afin de permettre de mieux fluidifier le déroulement de carrière des OPA de cette filière.

Donc, conformément au schéma prioritaire de pourvoi de postes vacants des OPA, si la **mutation interne** des techniciens de niveau 2 ne permet pas de pourvoir le poste de technicien de niveau 2 (= phase n°1), les services pourront examiner les possibilités de **promotion au choix** des techniciens de niveau 1 ayant 5 ans d'ancienneté en cette qualité et relevant de la commission consultative des OPA compétente (= phase n°2 nouvelle).

Comme toute promotion au choix, cette promotion s'opère dans le respect de l'enveloppe annuelle de crédits de promotion au choix et a vocation à prendre effet au 1^{er} janvier de l'année de promotion.

Toutefois, une demande de crédits complémentaires pourra être adressée à la DPSM dès lors qu'elle se justifie par rapport à un contexte particulier et qu'elle s'insère dans une vision dynamique et pluriannuelle de promotion des OPA.

Si aucun technicien de niveau 1 justifiant des 5 années minimales d'ancienneté en cette qualité ne présente les aptitudes requises pour le poste, le service demandera à DPSM/TE5, fiche de poste correspondante à l'appui, l'autorisation d'organiser (hors enveloppe annuelle de crédit de promotion au choix) **l'examen professionnel** de technicien de niveau 2 réservé aux techniciens de niveau 1 justifiant de deux années d'ancienneté en cette qualité et relevant de la commission consultative des OPA compétente (= phase n°3).

Si l'examen professionnel précité est infructueux, le poste devra être publié sur la liste nationale des postes vacants pour permettre d'accueillir par **mutation externe** des techniciens de niveau 2 relevant d'autres services (= phase n°4).

En cas d'insuccès de la mutation externe, un **concours externe** du niveau BTS ou DUT pourra alors être organisé dans le respect de l'effectif autorisé et des éventuelles modalités de mise en œuvre des recrutements retenues par DPSM/PBC (= phase n°5).

A compter de la gestion 2005, sont donc applicables en matière de conditions de promotion des OPA, la circulaire ministérielle DPS/GB2 du 20 mars 1997 relative à la classification des OPA modifiée, d'une part par la circulaire du 3 juin 2003 précitée, et d'autre part par la présente circulaire sur la nouvelle possibilité de promotion au choix des techniciens de niveau 1 à technicien de niveau 2.

Les autres modalités de gestion demeurent, quant à elles, inchangées et il conviendra de se référer à la circulaire annuelle de promotion des OPA.

Mes collaborateurs se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Pour le ministre et par délégation
 Pour le directeur du personnel, des services et de la modernisation empêché
 L'ingénieur en chef des ponts et chaussées
 chargé de la sous-direction des personnels techniques, d'entretien et d'exploitation

Signé

Laurent TAPADINHAS

Liste des destinataires :

- Madame et Messieurs les préfets de région :
 - directions régionales de l'équipement Bourgogne, Ile-de-France, Lorraine, Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Picardie et Poitou-Charentes (DRE),
 - directions régionales de l'environnement Centre, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes (DIREN),
 - direction de l'aviation civile du Sud-est (DAC),
 - centres d'études techniques de l'équipement de Méditerranée, du Sud-ouest, de Nord-Picardie, de Lyon, de l'Est, de l'Ouest et de Normandie-Centre (CETE),
 - centres interrégionaux de formation professionnelle de Nantes et Rouen (CIFP),
 - services de la navigation du Nord-est, du Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Saône, de la Seine, de Strasbourg et de Toulouse (SN),
 - services maritimes et de navigation de Gironde, du Languedoc-Roussillon et à Nantes (SMN),
 - services spéciaux des bases aériennes du Sud-est, du Sud-ouest et d'Ile-de-France (SSBA).

- Mesdames et Messieurs les préfets de département :
 - directions départementales de l'équipement (DDE),
 - direction de l'équipement de Mayotte (DE),
 - services maritimes du Nord, de la Seine-Maritime, des ports de Boulogne-sur-mer et de Calais et des Bouches-du-Rhône (SM).

Messieurs les directeurs :

- des affaires financières et de l'administration générale (DAFAG),
- du centre d'études techniques maritimes et fluviales (CETMEF),
- du centre d'études des tunnels (CETU),
- du centre national des ponts de secours (CNPS),
- de l'école nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE),
- du service d'études techniques des routes et autoroutes (SETRA),
- du service technique des bases aériennes (STBA).

Messieurs les coordonnateurs des missions d'inspection générale territoriale n°1 (Nord-Pas-de-Calais, Picardie), n°10 (Auvergne, Rhône-Alpes) et n°11 (Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse) (MIGT).

- Copie :**
- au ministère de l'écologie et du développement durable (DGAFAI/SDRH/RH1)
 - au laboratoire central des ponts et chaussées (LCPC)
 - à Monsieur le secrétaire général du syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers de l'équipement et de l'environnement (CGT)
 - à Monsieur le secrétaire général du syndicat national des personnels techniques, d'ateliers et de travaux de l'Etat et des collectivités territoriales (FO)
 - à Monsieur le secrétaire général de l'union fédérale équipement (UFE-CFDT).

