



**ENVIRONNEMENT  
TERRITOIRES  
AUTOROUTES  
ET MER**

# GUIDE des OUVRIERS des PARCS & ATELIERS

Octobre 2014

## édito

Les **ouvriers des parcs et ateliers** sont aujourd'hui, soit transférés dans des collectivités territoriales, soit affectés dans les services de l'État ou dans ses établissements publics sous tutelle : Voies Navigables de France (VNF), CEREMA... Les OPA des bases aériennes ont été mis à disposition du ministère de la Défense, ou affectés au SNIA/DGAC.

Même si tous sont sous le même statut, les modes de gestion sont différents d'un service de l'État à un autre, d'un établissement public à un autre et d'une collectivité à une autre.

C'est pour cela que la CFDT, dans le cadre du transfert des parcs, a voulu un cadre de garanties collectives et individuelles assurant le traitement le plus équitable possible par les départements. Vous trouverez dans ce guide les garanties que nous avons obtenues.

La CFDT agit au quotidien avec les personnels pour améliorer leur situation et leurs conditions de travail, pour veiller au respect de leurs droits, pour améliorer les rémunérations et assurer de bonnes conditions d'accueil dans la Fonction Publique Territoriale pour ceux qui le désirent.

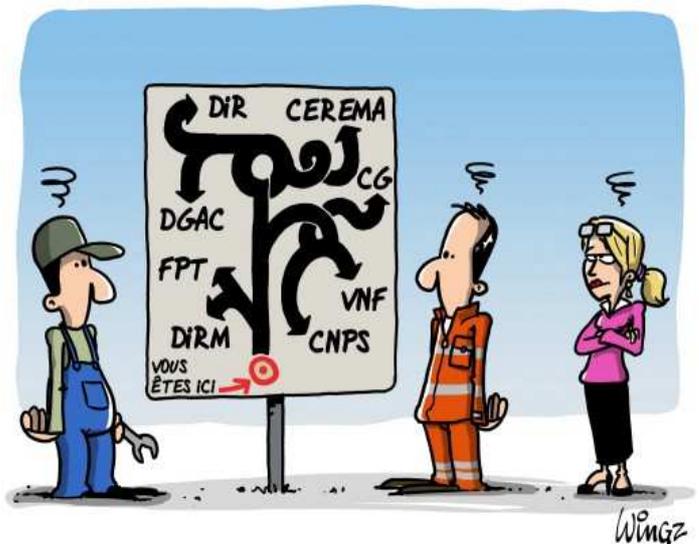
Ce guide est un outil permettant, dans un seul document, d'avoir un maximum d'informations sur ce statut qui reste le vôtre, tant que vous le souhaitez, où que vous soyez.

Le **4 décembre 2014**, vous allez élire vos représentants dans les CC OPA et par projection, les commissions de réforme. Tous les OPA votent, quelle que soit leur affectation (collectivités / État / établissement public).

Pour les OPA affectés dans les services de l'Etat, ou dans les établissements publics, VNF, CEREMA etc. vous votez également pour le comité technique de proximité ainsi qu'au comité technique ministériel, et par projection des résultats aux CHSCT et le CHSCTM.

**Faites le bon choix, VOTEZ CFDT !**

Hubert LEBRETON  
secrétaire général de l'UFETAM-CFDT



## SOMMAIRES

<b>Textes de références</b> .....	<b>2</b>
<b>Tableau des classifications</b> .....	<b>3</b>
<b>Statut, ouvriers spécialistes</b> .....	<b>4</b>
<b>Personnels de maîtrise</b> .....	<b>5/6</b>
<b>Accès, avancements</b> .....	<b>7</b>
<b>Techniciens</b> .....	<b>8/9</b>
<b>CC/OPA</b> .....	<b>9</b>
<b>Promotions : principes généraux</b> .....	<b>10</b>
<b>Correspondance, garanties</b> .....	<b>11</b>
<b>Tableau intégration FPT</b> .....	<b>12</b>
<b>Prime et indemnités</b> .....	<b>13/14</b>
<b>Astreintes</b> .....	<b>15/16</b>
<b>ISH, heures supplémentaires</b> .....	<b>17</b>
<b>Temps de travail, garanties minimales</b> .....	<b>18</b>
<b>Calculer votre retraite, Salaires</b> .....	<b>19/20</b>

## Textes de référence

Décret 65-382 du 21 mai 1965 modifié, relatif aux OPA :

[http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/Decret\\_65-382\\_21-05-65\\_OPA.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/Decret_65-382_21-05-65_OPA.pdf)

Décret 2013-122 du 6 février 2013 relatif aux OPA affectés dans les directions territoriales de VNF :

[http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/navigation/doc13/decret\\_2013-122\\_06-02-13\\_statutaire\\_OPA\\_VNF.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/navigation/doc13/decret_2013-122_06-02-13_statutaire_OPA_VNF.pdf)

Circulaire du 20 mars 1997 relative à la classification des OPA :

[http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/Classification\\_OPA\\_circulaire\\_20-03-97.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/Classification_OPA_circulaire_20-03-97.pdf)

Lettre DPS/SF du 19 juin 1997

Note du 24 mars 1997 classifications

Note du 3 juin 2003 relative aux nouvelles mesures de promotion des OPA:

[http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/mesures\\_gestion\\_opa\\_2003.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/mesures_gestion_opa_2003.pdf)

Circulaire « gestion » 3 juillet 2003

Note du 13 janvier 2005 relative aux nouvelles mesures de promotion des OPA techniciens :

Circulaire « promotions » du 13 janvier 2005

[http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/mesure\\_gestion\\_opa\\_techiciens\\_2005.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/mesure_gestion_opa_techiciens_2005.pdf)

Circulaire promotion 2014 des ouvriers des parcs et ateliers.

[http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/Circulaire\\_promotions\\_OPA\\_2014.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/Circulaire_promotions_OPA_2014.pdf)



**[RESPECTÉS]**

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

[http://www.cfdt-ufeem.org/infosutiles/doc/Bulletin\\_adhesion.rtf](http://www.cfdt-ufeem.org/infosutiles/doc/Bulletin_adhesion.rtf)

# Classification des Ouvriers des Parcs & Ateliers

ATELIER	EXPLOITATION	MAGASIN
<b>Ouvrier qualifié</b>	<b>Ouvrier qualifié</b>	<b>Ouvrier qualifié</b>
<b>Ouvrier expérimenté</b> (au choix) conditions : <b>2 ans au total OPA dont OAPA</b>	<b>Ouvrier expérimenté</b> (au choix) conditions : <b>2 ans au total OPA dont OAPA</b>	<b>Ouvrier expérimenté</b> (au choix) conditions : <b>2 ans au total OPA dont OAPA</b>
<b>Compagnon</b> (au choix) conditions : <b>3 ans d'ouvrier expérimenté</b>	<b>Compagnon</b> (au choix) conditions : <b>3 ans d'ouvrier expérimenté</b>	<b>Compagnon</b> (au choix) conditions : <b>3 ans d'ouvrier expérimenté</b>
<b>Maître-compagnon</b> (au choix) Conditions : <b>10 ans d'OPA + OAPA</b> <b>Le quota de (35%) n'est pas opposable aux compagnons retraitables dans l'année*</b> .	<b>Maître-compagnon</b> (au choix) Conditions : <b>10 ans d'OPA + OAPA</b> <b>Le quota de (35%) n'est pas opposable aux compagnons retraitables dans l'année*</b> .	<b>Maître-compagnon</b> (au choix) Conditions : <b>10 ans d'OPA + OAPA</b> <b>Le quota de (35%) n'est pas opposable aux compagnons retraitables dans l'année*</b> .
<b>Spécialiste A</b> (au choix) Conditions : <b>5 ans de compagnon</b>		
<b>Spécialiste B</b> (au choix) <b>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</b>		
<b>MAITRISE</b>	<b>MAITRISE</b>	<b>MAITRISE</b>
	<b>Chef d'équipe A</b> (au choix) <b>Conditions : 7 ans au total comme ouvrier expérimenté, compagnon, maître-compagnon</b> <i>si personne ne remplit les conditions pour être promu au choix, un concours interne est organisé</i>	<b>Chef d'équipe A</b> (au choix) <b>Conditions : 7 ans au total comme ouvrier expérimenté, compagnon, maître-compagnon</b> <i>si personne ne remplit les conditions pour être promu au choix, un concours interne est organisé</i>
	<b>Chef d'équipe B</b> (au choix) Conditions : <b>5 ans de chef d'équipe A</b>	<b>Chef d'équipe B</b> (au choix) Conditions : <b>5 ans de chef d'équipe A</b>
<b>Chef d'équipe C</b> (au choix) Conditions : <b>5 ans de spécialiste B</b> si personne ne remplit les conditions pour être promu au choix, un concours interne est organisé	<b>Chef d'équipe C</b> (au choix) Conditions : <b>5 ans de chef d'équipe B</b>	<b>Chef d'équipe C</b> (au choix) Conditions : <b>5 ans de chef d'équipe B</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)
- Responsable travaux** (au choix pour les chefs d'équipe C, (sur concours) ouvert aux ouvriers Exp, Comp, M.C, Spéc, C.E)
- Responsable magasin** (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
- Chef de chantier A** (sur concours) ouvert aux Récep, Visit Tech, Resp Mag, Resp Trav, C.E. spécialistes A et B, Maître-Compagnon
- Chef magasinier 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 de chantier B** (lire encadré)
- Chef magasinier B** (lire encadré)
- Chef d'atelier A** (au choix) pour les Contremaîtres)
- Chef d'exploitation A** (au choix) pour les chefs de chantier
- Chef d'atelier B** (lire encadré à droite)
- Chef d'exploitation B** (lire encadré)
- Chef d'atelier C** (lire encadré à droite)
- Chef d'exploitation C** (lire encadré)
- 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 en 2005 : 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)

## OUVRIERS

### La qualification ouvrière comporte 4 niveaux :

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

#### Définitions

##### **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 (CC 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.**

## SPÉCIALISTES

#### **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.

**Cfdt:**

**La CFDT exige la remise à plat des grilles de classifications avec revalorisation immédiat des trois premiers niveaux qui sont au niveau du SMIC, et du régime indemnitaire.**

## PERSONNELS DE MAÎTRISE

### Définitions

#### La maîtrise comprend :

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

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.



**Le décret du 21 mai 1965 n'est plus du tout adapté à l'évolution de nos missions et de nos métiers. Travailler à la refonte du décret est important pour garantir la pérennité de nos missions. La CFDT défend le maintien des compétences des OPA. Nos missions sont multiples et indispensables pour garantir un service public de qualité. C'est la raison pour laquelle nous réclamons la fin du moratoire sur les recrutements des OPA.**

#### - 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.

### 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.



**Pour la Cfdt la protection des personnels et l'amélioration des conditions de travail est une priorité. Evaluer et prévenir toutes formes de risques professionnels est une obligation pour l'employeur. Malheureusement ce n'est pas encore pour beaucoup d'entre eux un mode de fonctionnement. Nous sommes là pour leur rappeler leur obligations et informer les agents de leur droit.**

## OPA : EN ROUTE VERS LA FONCTION PUBLIQUE



## Accès & avancement

### 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,
- Réceptionnaire, 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.



**Dans le cadre des transferts des parcs aux départements et de l'affectation des OPA restants dans les DIR ou à VNF, le quota de 35 % qui s'applique pour les qualifications de maître-compagnon à chef d'équipe ne veut plus rien dire. Nous demandons une remise à plat rapide de la gestion des OPA. En attendant, les règles de promotion existantes sont maintenues pour 2014, mais la DRH, dans la circulaire « promotion » du 28 février 2014, précise que « le respect du montant de l'enveloppe notifiée constitue la référence fondamentale » ; ce qui veut dire, implicitement, que le quota de 35 % est supprimé.**

#### 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.



**Respect des propositions de la CC OPA., Retraite à 57 ans, refonte 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.**

## TECHNICIENS

**Filière**

**La filière technique comporte 4 niveaux :**

- Technicien 1<sup>er</sup> niveau
- Technicien 2<sup>ème</sup> niveau
- Technicien 3<sup>ème</sup> niveau
- Technicien Principal

**Définitions****• 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.

## **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**



### **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 4 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.

## Promotions aux choix

### 1 - Principes généraux

Les promotions au choix des OPA au titre de 2014 ont vocation à prendre effet à compter du 1er janvier 2014. Des nominations en cours d'année restent possibles sous réserve de remplir les conditions requises d'ancienneté. Le coût de ces promotions sera décompté en année pleine de l'enveloppe de promotion.

#### 1.1 - Services dotés d'une enveloppe (au moins 20 OPA)

Les coûts induits par les promotions au choix devront s'inscrire dans la limite d'un plafond d'enveloppe notifié aux services dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 OPA. Le montant des enveloppes est calculé sur la base de 1% d'une partie de la masse salariale de l'année n-i constituée du salaire de base, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement {sources: observatoire des rémunérations}.

Dans l'attente de définir de nouvelles classifications et de nouveaux modes de gestion liés à la révision du décret de 1965 régissant les OPA, les conditions réglementaires de promotion fixées par les circulaires de gestion précitées sont maintenues en considérant que le respect du montant de l'enveloppe notifiée pour 2014 constitue la référence fondamentale.

Dans les cas très exceptionnels de dépassement d'enveloppe, une demande justifiée sera adressée au bureau SGIDRH/MGS3 pour autorisation préalable. Ces demandes devront répondre à un besoin de fonctionnement du service.

Il est rappelé que les promotions de compagnon à maître-compagnon «retraitable» sont prises dans le montant de l'enveloppe. La part d'enveloppe non utilisée ne donnera lieu à aucun report sur un exercice ultérieur.

Après avis de la CC/OPA et validation du responsable de zone de gouvernance, les décisions de promotion respectant le montant de l'enveloppe notifiée au titre de 2014 seront prises directement par les services qui veilleront à transmettre en parallèle au bureau SG/DRH/MGS3 pour contrôle les tableaux récapitulatifs ci-joints de leurs promotions, accompagnés du procès-verbal de la CC/OPA.

#### 1.2 - Services non dotés d'une enveloppe

Les services dont l'effectif est inférieur à 20 OPA ne sont pas dotés d'une enveloppe de promotion.

Par conséquent, les services non dotés d'une enveloppe qui souhaitent promouvoir leurs OPA, transmettront pour autorisation les tableaux récapitulatifs ci-joints auprès du bureau, SG/DRH/MGS3 après avis de la CC/OPA locale et validation du responsable de zone de gouvernance, accompagnés des justificatifs suivants :

- fiche de poste s'il s'agit d'un emploi classé en maîtrise ou en technicien , étant entendu qu'un agent promu a vocation à exercer les fonctions correspondantes ;
- organigramme du service;
- procès-verbal de la CC/OPA.

Dans la mesure du possible, au regard des services dont les montants de promotion sont plafonnés, vous veillerez à transmettre des propositions de promotions calibrées dans le respect d'une enveloppe « théorique» calculée sur la base de 1% d'une partie de la masse salariale n-i (salaire de base, prime d'ancienneté, prime de rendement).

### 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 SG/DRH/MGS3.

LA CFDT MET SON  
GRAIN DE SEL



## Intégration dans la FPT - Tableau de correspondance

Classification des ouvriers des parcs et ateliers	Cadres et grades d'intégration dans la FPT
Ouvriers qualifié/ouvrier expérimenté	Adjoint technique territorial de 1 <sup>ère</sup> classe
Compagnon	Agent de maîtrise territorial
Maître-compagnon/spécialiste A	Agent de maîtrise territorial principal
Chef d'équipe A	Technicien territorial
Chef d'équipe B/Spécialiste B	Technicien territorial principal de 2 <sup>ème</sup> classe
Chef d'équipe C	Technicien territorial principal de 1 <sup>ère</sup> classe
Réceptionnaire, visiteur technique, responsable de travaux, responsable de magasin	Technicien territorial principal de 1 <sup>ère</sup> classe
Technicien niveau 1	Technicien territorial principal de 2 <sup>ème</sup> classe

Pour les autres grades, l'intégration comme ingénieur passe par la commission nationale de classement avec, comme garde fou, le niveau mini de « Technicien territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe ». La pension de retraite sera calculée au minimum sur la meilleure simulation d'un déroulement de carrière possible comme OPA en tenant compte de l'ancienneté. Chaque OPA, en fonction de sa situation personnelle, devra avoir tous les éléments pour choisir ou non d'opter pour la fonction publique territoriale avec l'assurance du maintien de son revenu (hors service fait puisqu'il pourra toujours en bénéficier si l'organisation du travail le prévoit).



**Nous étions contre cette commission nationale de classement, et pour une intégration directe en catégorie A pour les OPA.**

### Conservation de l'ancienneté

Ancienneté depuis mon recrutement	Services effectifs en tant que fonctionnaire territorial
Ancienneté dans les classifications opa correspondant à la catégorie d'intégration (C,B,A).	Services effectifs en tant que fonctionnaire territorial dans la catégorie d'intégration (A,B,C)
Ancienneté dans ma dernière classification OPA	Services effectifs dans le grade du cadre d'emplois
Ancienneté depuis ma dernière majoration de prime de rendement	Services effectifs dans l'échelon du grade du cadre d'emplois.

Le décret d'intégration vient en application des articles 11 et 27 de la loi relative aux transferts des parcs de l'équipement. Il garantit notamment à l'ouvrier des Parcs et Ateliers :

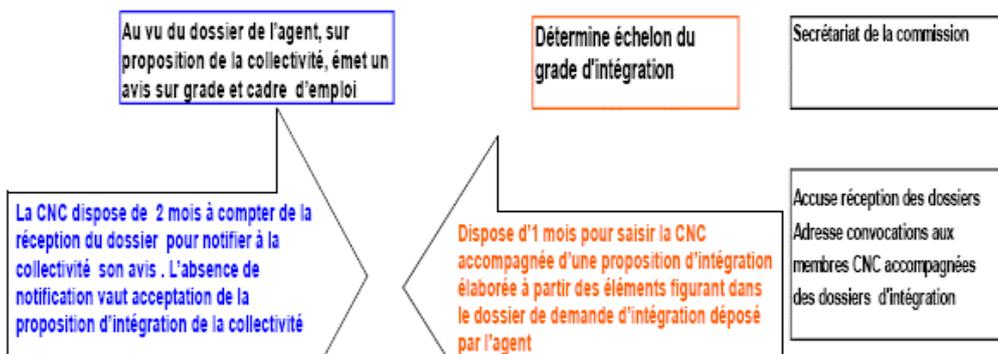
- Conservation de **l'ancienneté accumulée** en tant qu'OPA antérieurement à son intégration dans les cadres d'emplois de la collectivité d'accueil ;
- Conservation de son **niveau de rémunération** par l'introduction, le cas échéant, d'une indemnité compensatrice associée au maintien à titre personnel de son indice antérieur reconstitué ;
- Prise en compte du complément à la prime de rendement dans la rémunération globale ;
- Correspondance entre les niveaux « ouvriers » et « maîtrise » et les cadres et grades d'accueil dans la fonction publique territoriale. La commission nationale de classement (que nous avons combattu) est chargée de déterminer le cadre d'emplois d'accueil des ouvriers dont le niveau de classification est « haute maîtrise » et « technicien 2, 3, P » ;
- Maintien du bénéfice du départ anticipé à la retraite pour les agents concernés par l'exposition au risque amiante.

# Tableau intégration dans la FPT

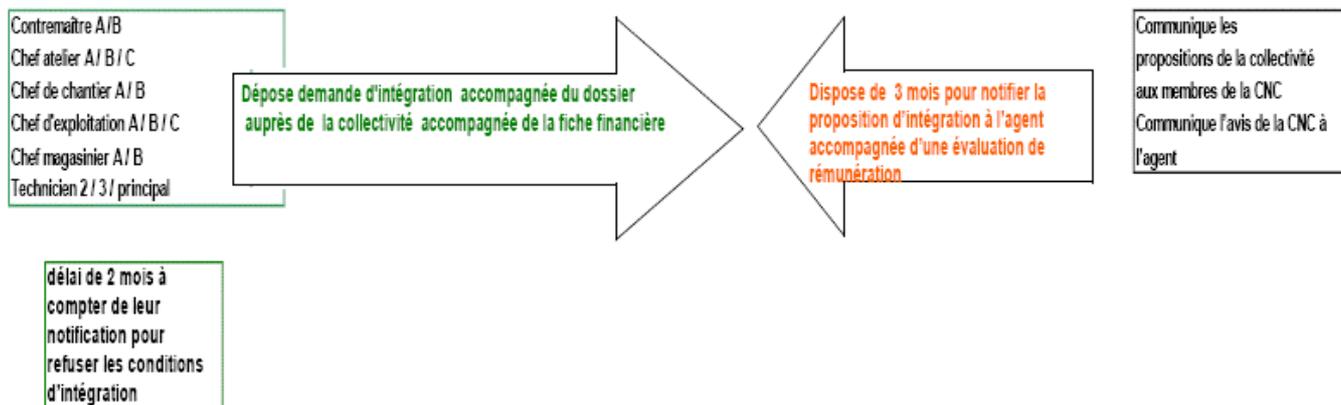
schéma issu des annexes de la note technique du 27 juin 2014



## CLASSIFICATIONS MENTIONNEES DANS LE TABLEAU DE CORRESPONDANCE



## CLASSIFICATIONS RELEVANT DE L'AVIS DE LA CNC



Secrétariat de la commission

Accuse réception des dossiers  
Adresse convocations aux membres CNC accompagnés des dossiers d'intégration

Communique les propositions de la collectivité aux membres de la CNC  
Communique l'avis de la CNC à l'agent

## Primes et indemnités

### 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<sup>er</sup> janvier 2002, il remplace les heures supplémentaires qui étaient forfaitaires. Le complément de prime de rendement est pris en compte dans le calcul du salaire pendant une maladie ou un accident (contrairement aux engagements de l'administration il n'est pas pris en compte pour la retraite!).

POUR UN SYSTÈME DE  
RÉMUNÉRATION  
TRANSPARENT

BIEN ! PASSONS AU  
CALCUL DE VOTRE  
PRIME !



Cfdt  
UFETAM

**En 2001, dans le cadre de la mise en oeuvre de la RTT, le Ministère a mis en place le complément à la prime de rendement pour compenser les pertes de rémunération liée à la mise en place de la RTT pour les ouvriers des Parcs et Ateliers. Ce complément de prime de rendement devait être pris en compte pour le calcul de la pension puisque remplaçant, entre autre, des heures supplémentaires. Depuis 2001 nous cotisons sur ce complément à la prime de rendement pour la retraite puisque l'administration s'était engagée à cette prise en compte dans le calcul de la pension. Vous connaissez l'historique, refus du FSPOEIE de la prendre en compte dans le calcul de la retraite, (pas d'assise juridique). Recours au TA dans l'affaire BESSON qui donne raison à l'intéressé, recours en cassation du FSPOEIE le 26 avril 2013 qui annule le jugement.**

**A suivi une réunion le 21 juin 2013, où l'administration s'engageait à régler le problème en maintenant le niveau du global prime de rendement et complément de la prime de rendement, ainsi que la revalorisation des premiers niveaux de la grille des OPA ; engagements non tenus à ce jour. Une nouvelle réunion, le 24 avril 2014, propose dans le cadre de la modification du décret sur la prime de rendement d'intégrer à hauteur de 8% une partie du complément à la prime de rendement, mais sans plus d'assurance que cela sur l'aboutissement, et quid de ce qui n'est pas pris en compte.**

**Les mois passent et les agents sont toujours prélevés indûment, les retraités partent avec un manque à gagner sur leur pension. il serait temps que l'administration respecte ses engagements. Cette inertie n'est plus tolérable ! il faut stopper dans un premier temps les prélèvements retraite sur ce complément à la prime de rendement, rembourser les sommes indûment perçues, compenser le manque à gagner des retraités, et au minimum leur rembourser le trop perçu, trouver une solution rapide pour les actifs afin que dans un an lors d'une nouvelle réunion sur le sujet l'on ne fasse pas le même constat : les engagements de l'administration ne sont toujours pas tenus!**

### 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 « origine »

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 déplafonnement 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<sup>er</sup> février 2009, notre action a permis un gain de 100 € à 40 € par mois selon le grade.

### Hors protocole DIR ou SN le minimum 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

**Note du 13 octobre 2014, montants de prime de métier à servir, à compter du 1er janvier 2014,**

Les agents pris en compte dans la présente note de gestion sont les OPA au travers des classifications suivantes :

- maître compagnon jusqu'au niveau terminal de chaque filière (chef d'exploitation C, chef d'atelier C, chef magasinier B);
- technicien 1, 2 et 3 et technicien principal ;
- ouvrier qualifié, ouvrier expérimenté et compagnon.

**Montants annuels de la prime de métier pour les OPA des DIR, services fluviaux (non navigués) et ports maritimes**

Les montants annuels de prime de métier ont été définis au travers :

- du protocole du 29 juin 2007 (protocole DIR) pour les personnels d'exploitation affectés au sein des DIR; du protocole du 21 septembre 2010 (protocole MFP) pour les personnels d'exploitation affectés au sein des services chargés de la gestion et de l'entretien du domaine public maritime, fluvial (non navigué) et portuaire non décentralisé, ainsi que de l'exploitation et de la maintenance des ouvrages qui y sont situés ;
- de la lettre du 11 octobre 2012 pour les personnels affectés à la DEAL Guyane.
- Note de gestion du 13 octobre 2014 DEVK1424263N

**Affectation en centre d'ingénierie et de gestion du trafic (CIGT)**

Les montants de prime de métier à servir aux agents affectés en qualité d'opérateur au sein des CIGT (et/ou PC) sont équivalents aux montants de la PTETE servis aux agents d'exploitation affectés sur les mêmes fonctions.

CIGT Montant annuel en 3/8 : 4500€, Autres : 3250€

**Affectation sur des missions spécifiques**

L'article 2 du décret n° 2002-533 prévoit la possibilité de dé plafonner les montants de la prime de métier dès lors que les agents exercent des fonctions qui répondent aux critères fixés à l'article 3 de l'arrêté du 16 avril 2002 modifié.

Afin d'homogénéiser les montants de prime de métier versés aux OPA affectés en DIR suite au transfert des parcs, pour l'appréciation de l'éligibilité à ces montants dé plafonnés, les missions exercées sont regroupées en 3 classes en fonction de leur technicité et de leurs sujétions particulières.

Ces classes de mission, des moins techniques ou à moindres sujétions aux plus techniques et aux plus fortes sujétions, sont les suivantes :

**Classe A**

- OPA chargés de travaux sur réseau à faible contrainte d'exploitation;
- OPA chargés de fonctions de réparation et de maintenance autres que spécialisée ou d'équipements dynamiques ;
- OPA chargés de fonctions de magasinage, ou d'atelier ;
- OPA chargés de l'animation de la prévention en matière de sécurité, et conseillers sécurité prévention territorial ou sectoriel ;

**Classe B**

- OPA chargés de travaux sur réseau mixte ou soumis à de fortes contraintes de déplacement ou mettant en oeuvre une technicité importante ;
- OPA chargés de fonctions de maintenance spécialisée ou d'équipements dynamiques ;\*
- OPA responsables de filières territoriales d'exploitation, (chef de CEI, responsable d'exploitation en district) ;
- OPA responsables de la sécurité prévention (encadrement, management) ;
- Réceptionnaires et visiteurs techniques.

**Classe C**

- OPA chargés de travaux sur des routes à forte contrainte de trafic ou d'exploitation, ou sur un réseau urbain très chargé, ou intervenant dans les tunnels ;
- OPA chargé de travaux de nuit ;
- OPA responsable de filière transversale exploitation (chef de pôle , responsable de politique exploitation) ;
- Gestionnaires de flotte de matériels.

Pour chacune des classes ci-dessus, la notion de « travaux » correspond aux travaux d'exploitation ou travaux de maintenance des équipements.

**A chacune de ces classes de missions est associé, selon le niveau de classification, un niveau de prime de métier** accordé aux agents en fonction de la classe de leurs missions principalement exercées. On entend par missions principalement exercées celle que l'agent exerce le plus en temps passé dans l'année.

Type de classe	Ouvriers qualifiés à compagnons	Montant annuel Autres
Classe A	2 520 €	3 020 €
Classe B	2 920 €	3 520 €
Classe C	3 320 €	4 020 €

**OPA affectés au sein des services chargés de la gestion et de l'entretien du domaine public maritime, fluvial (non navigué) et portuaire non décentralisé, ainsi que de l'exploitation et de la maintenance des ouvrages qui y sont situés**

Type de classe	Ouvriers qualifiés à compagnons	Montant annuel Autres
Classe 1	2 350 €	2 960 €
Classe 2	2 960 €	3 600 €
Classe 3	3 510 €	4 200 €
Classe exceptionnelle	4 100 €	4 300 €

**OPA affectés au sein de la DEAL Guyane**

Les montants de prime de métier à servir aux OPA de Guyane exerçant des fonctions similaires à celles des personnels d'exploitation relevant du périmètre de la lettre du 11 octobre 2012 sont revalorisés dans les mêmes conditions que la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (PTETE). Ils sont définis dans le tableau ci-dessous

Montant annuel	
Ouvriers qualifiés à compagnons	2 720 €
Autres	3 220 €



**Nous avons obtenu que pour 2014 (note de gestion du 13 octobre 2014 - voir lien ci-après : [http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note\\_gestion\\_13-10-14\\_prime\\_metier\\_2014\\_OPA.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_13-10-14_prime_metier_2014_OPA.pdf)) l'ajout de nouvelles fonctions, pour les OPA « DIR » : conseiller sécurité prévention, responsable de filières territoriales d'exploitation, responsable de la sécurité prévention, responsable de filière transversale d'exploitation. Prise en compte également de missions en unités d'hydrologie (lire la note de gestion). Le combat continue !**

## Astreintes

- Définition :**

L'astreinte est un dispositif permettant de tenir disponible des agents pour intervenir en dehors de l'horaire normal du service, lorsque les exigences de continuité du service ou des impératifs de sécurité l'imposent. L'agent placé en astreinte a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, sans toutefois être à la disposition de son employeur.

- Période de l'astreinte :**

Elle s'étend de la fin de la vacation normale jusqu'à la reprise de la vacation suivante. Aucune durée minimale ou maximale n'est prévue par l'arrêté du 23 février 2010, mais le principe est que l'astreinte couvre des parties de journées non couvertes par les horaires de travail, sans aller jusqu'à couvrir des périodes de courte durée (pause méridienne par exemple) pour lesquelles le maintien à disposition des agents constituerait un temps de travail effectif.

Par ailleurs les textes indemnitaires prévoient des rémunérations pour des durées forfaitaires de l'astreinte, avec un minimum de rémunération si elle est inférieure à 10h (astreinte fractionnée).

- Programmation de l'astreinte :**

L'astreinte est mise en place sur décision du chef de service. Les principes du recours à l'astreinte sont soumis au préalable à l'avis du comité local d'hygiène et sécurité puis à l'avis du comité technique paritaire compétent. La

programmation de l'astreinte est portée à la connaissance des agents au moins 15 jours calendaires avant le début effectif de l'astreinte.

En cas de modification de la programmation de l'astreinte en deçà du délai minimal, par nécessité de service et en raison de circonstances exceptionnelles ou imprévisibles, une contrepartie est accordée aux agents sous forme de majoration de 50 % des taux d'astreinte sur la période modifiée.

Aucune astreinte ne doit être programmée sur les jours de congés annuels ou les jours RTT gérés comme des congés.

L'astreinte peut néanmoins couvrir une journée de repos, uniquement pour les situations suivantes :

- jours RTT en organisation collective,
- jours de repos organisé dans le cycle de travail hors samedi et dimanche,
- jours de repos équivalent au repos hebdomadaire,
- jours de repos compensateur en récupération des heures supplémentaires non rémunérées.

### Rythme des astreintes :

L'astreinte étant une contrainte importante, chaque agent ne peut être d'astreinte plus d'une semaine sur quatre en temps normal (hors viabilité hivernale), voire une semaine sur trois pendant la viabilité hivernale. À titre exceptionnel et après consultation du **CHSCT et du CT**, un rythme d'une semaine sur deux est toléré pendant la viabilité hivernale. La programmation des plannings d'astreinte ne peut prévoir deux semaines consécutives.

### La permanence en dortoir

Obligation faite aux agents de rester, sur leur lieu de travail ou à proximité immédiate pour assurer la continuité du service.

### Rémunération des astreintes et des permanences en dortoir

Astreintes d'exploitation et de sécurité			Permanence en dortoir	
Période d'astreinte	Taux	Taux maj.	Taux	Taux maj.
Astreinte pour une semaine complète	149,48 €	224,22 €	448,44 €	672,66 €
Astreinte pour une nuit entre le lundi et le samedi ou nuit suivant un jour de récupération	10,05 €	15,08 €	30,15 €	45,23 €
astreinte fractionnée inférieure à 10 heures	8,08 €	12,12 €	24,24 €	36,36 €
Astreinte couvrant une journée de récupération	34,85 €	52,28 €	104,55 €	156,83 €
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	109,28 €	163,92 €	327,84 €	491,76 €
Astreinte le samedi	34,85 €	52,28 €	104,55 €	156,83 €
Astreinte le dimanche ou un jour férié	43,38 €	65,07 €	130,14 €	195,21 €

## Bonification en temps des sujétions liées à certaines activités

Le travail impliquant pour l'agent des sujétions particulières est bonifié. Il s'agit des périodes de travail, la nuit, le dimanche, ou un jour férié.

La bonification en temps pour la programmation du travail en horaires décalés n'est pas exclusive de l'éventuelle attribution de l'indemnité de sujétion horaire.

Prise en compte des sujétions de nuit de dimanche et de jours fériés :

La programmation du travail en horaires décalés peut avoir des effets délétères sur la santé des agents.

En conséquence, afin de réduire la durée d'exposition du travail décalé et son incidence, des bonifications sont appliquées à la comptabilisation du temps de travail des agents.

Ces bonifications sont calculées sur la base suivante :

- heure de nuit (de 22h00 à 7h00) : 20 %.
- heure de dimanche (du samedi 18h00 au lundi 7h00) : 10 %.
- heure d'un jour férié (de la veille 18h00 au lendemain 7h00) : 10 %.

Les bonifications se cumulent entre elles. Ainsi, une heure de nuit de dimanche du cycle programmé sera bonifiée de 20 % (nuit) + 10 % (dimanche) = 30 %.

Ces bonifications sont calculées sur l'ensemble de la programmation du travail annuel par le service lors de la mise en place du cycle de travail et interviennent en réduction de la durée annuelle du travail. la durée moyenne hebdomadaire du travail effectif ne peut, en aucun cas, être inférieure à 32 heures et la durée annuelle à 1466 heures.



## ISH (Indemnité de Sujétions Horaires)

**La première part est une indemnité forfaitaire. Elle est due par vacation d'au moins 6h00 de travail effectif continu.**

Montant de la première part en semaine	<b>7,77 €</b>
Montant de la première part le week-end, un jour férié et pendant les heures de nuit	<b>15,56 €</b>
Complément à la vacation ordinaire, pour chaque jour férié de fonctionnement du service, en cas de travail institué à titre permanent	<b>1,89 €</b>

**La deuxième part est déterminée en appliquant les taux de bonifications des heures décalées à la rémunération horaire de l'agent**

Heures de soirée de 18h00 à 22h00	<b>10 %</b>
Heures de nuit de 22h00 à 7h00	<b>70 %</b>
Heures du samedi, y compris les heures de soirée du vendredi 18h00 au samedi 18h00	<b>15 %</b>
Heures du dimanche, y compris les heures de soirée du samedi 18h00 au lundi 7h00	<b>25 %</b>
Heures de jours fériés, y compris les heures de soirée de la veille 18h00 au lendemain 7h00	<b>55 %</b>

**Ces taux de bonification peuvent être cumulés.**

## 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 le dimanche et jour férié

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.**



## Temps de travail - Garanties minimales

	Décret sur ARTT N° 2000-815 du 25-08-2000		Décret dérogatoire aux garanties minimales N°2002-259 du 22 février 2002		
	Intervention programmée	Intervention aléatoire	Intervention Renforcée		
<b>Type de travail</b>	Travaux d'entretien de la voirie...	Garde et surveillance des infrastructures et des équipements de transports routier,	Une intervention aléatoire est une action destinée à répondre à un événement incertain ou imprévisible, survenant de façon soudaine, qui requiert une action immédiate nécessaire pour assurer la continuité du service ou la protection des personnes et des biens.	Une action renforcée est une intervention intensive non programmée exigée par un événement requérant, notamment dans le cadre de la protection civile, la mobilisation de l'ensemble des personnels d'intervention et qui nécessite, pendant une période limitée, le dépassement, pour ces agents, des durées habituelles de travail.	
<b>RQC</b>	<b>11h00</b>	<b>9h00</b>	<p>Si : <b>RQC</b> ≤ 7h = 11h de repos récupérateur à l'issue de l'intervention.</p> <p>Si sur 7 jours glissants un agent a pour la 2<sup>e</sup> fois un <b>RQC &lt; 9h</b> et s'il n'a pas bénéficié du RQC de 11h la 1<sup>ère</sup> fois = 11h de repos récupérateur à l'issue de l'intervention.</p> <p>Si la durée de l'intervention est &gt;4h et a lieu entre 22h00 et 7h00 et si RQC &lt; 11h = 11h de repos récupérateur à l'issue de l'intervention.</p>	<p>Disponibilité des agents sur <b>une période maxi de 72h</b> et sous réserve de RQC qui ne peuvent-être inférieur par tranches de 24h à :</p> <p>-7h pendant la 1<sup>ère</sup> tranche -8h pendant la 2<sup>e</sup> tranche -9h pendant la 3<sup>e</sup> tranche</p> <p><b>Si Σ RQC &lt; 27h = 35h</b> de repos récupérateur à l'issue de l'intervention.</p>	
<b>RHC</b>	<b>35h00 en principe le dimanche (au moins 2 dimanches sur 5)</b>	<b>35h00 en principe le dimanche (au moins 2 dimanches sur 5)</b>	<b>24h00</b> Si RHC est < 24h00 sur 7 jours glissants = 35h00 de repos récupérateur à la fin de l'intervention.		
<b>Temps de travail maxi quotidien</b>	<b>10h</b>	<b>12h</b>			
<b>Amplitude maxi journalière</b>	<b>12h</b>	<b>15h</b>			
Durée maxi du travail hebdomadaire	48h et respect de la moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives.	60h par période quelconque de 7 jours consécutifs et respect de la moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives.	<b>Pas de durée maximum par période quelconque de 7 jours consécutifs.</b> <b>Respect de la moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives.</b>	60h par période quelconque de 7 jours consécutifs et respect de la moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives.	

- Le respect des garanties minimales se vérifie en se plaçant à la reprise du travail programmé.
- Seuls les temps comptabilisés en temps de travail effectif sont pris en compte pour le calcul des garanties minimales.
- Le temps de travail effectif, conformément à l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié, s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
- Lorsqu'un agent est sollicité pour répondre à une intervention urgente pendant une période de repos programmée et que cette intervention lui impose d'effectuer un déplacement supplémentaire sur le lieu de travail, alors la durée de son intervention ainsi que celle du déplacement sont considérées en temps de travail effectif.
- Pendant le trajet aller de l'intervention d'urgence, l'agent n'est pas libre de vaquer à ses occupations : il doit se rendre de la manière la plus rapide sur son lieu de l'intervention. C'est cette contrainte qui justifie la prise en compte ce temps de trajet en temps de travail effectif.
- Lors du retour au domicile et si cette intervention n'est pas contiguë à une journée de travail normale, le temps de trajet est rémunéré mais n'est pas pris en compte pour le calcul des garanties minimales, car l'agent peut vaquer librement à des occupations personnelles.
- **Les repos récupérateurs** ainsi acquis **sont assimilés à du temps de travail effectif** pour la détermination de la rémunération et pour le décompte du temps de travail, **mais sont comptabilisés comme du repos au regard du respect des garanties minimales.**

# Calculez votre retraite ...

Calculez votre retraite d'OPA en utilisant notre simulateur :

[http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/Calcul\\_retraite\\_OPA\\_V10\\_Open-Office.ods](http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/Calcul_retraite_OPA_V10_Open-Office.ods)

----- \* \* \* -----



## LES SALAIRES

Concernant les salaires, des négociations sont en cours avec le Budget, mais sans réponse actuellement. Ci-dessous la demande faite au Budget pour les premiers niveaux de classification :

NIVEAUX DE CLASSIFICATIONS	ZONE 1 (100%)		ZONE 2 (98,2%)		ZONE 3 (97,3%)		
	SALAIRE DE BASE		SALAIRE DE BASE		SALAIRE DE BASE		
	MENSUEL à titre indicatif	HORAIRE	MENSUEL à titre indicatif	HORAIRE	MENSUEL à titre indicatif	HORAIRE	
OUVRIER QUALIFIE	1 504,10	9,89	1 476,73	9,71	1 463,04	9,62	+ 3 points (9,53€+3points*55,635/1825h = 9,62€) soit mensuel + 13,69 €
OUVRIER EXPERIMENTE	1 517,79	9,98	1 490,42	9,80	1 476,73	9,71	+ 6 points (9,53€+6points*55,635/1825h=9,71€) soit mensuel + 27,38 €
COMPAGNON	1 522,35	10,01	1 494,98	9,83	1 481,29	9,74	+ 7 points (9,53€+7points*55,635/1825h =9,74€) soit mensuel + 31,94 €
MAITRE-COMPAGNON / SPECIALISTE A	1 575,58	10,36	1 546,69	10,17	1 533,00	10,08	+ 3 points (9,99€+3points*55,635/1825h = 10,08€) soit mensuel + 12,66 €
SPECIALISTE B (pour info. Technicien territorial principal 2ème classe)	1 694,87	11,14	1 664,36	10,94	1 649,11	10,84	
CHEF D'EQUIPE A (pour info. Technicien territorial)	1 621,79	10,66	1 592,60	10,47	1 578,00	10,37	
valeur du point : 4.6303 €	ZONE 1 (100%)		INM		ZONE 3 (97,3%)		INM
valeur du point annuelle : 55,5635 €	Ouvrier qualifié	1 504,10	325		1 463,04	316	
	Ouvrier expérimenté	1 517,79	328		1 476,73	319	
	Compagnon	1 522,35	329		1 481,29	320	
	Maître-compagnon / spécialiste A	1 575,58	340		1 533,00	331	

# LES SALAIRES des OPA au 1<sup>er</sup> janvier 2014



**ENVIRONNEMENT  
TERRITOIRES  
AUTOROUTES  
ET MER**

NIVEAUX DE CLASSIFICATION	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	
		à titre indicatif	retraités		à titre indicatif	retraités		à titre indicatif	retraités
OUVRIER QUALIFIE <i>(en tenant compte de la revalorisation du SMIC)</i>	1 488,90	9,79	9,79	1 461,52	9,61	9,61	1 449,35	9,53	9,53
OUVRIER EXPERIMENTE <i>(en tenant compte de la revalorisation du SMIC)</i>	1 488,90	9,79	9,79	1 461,52	9,61	9,61	1 449,35	9,53	9,53
COMPAGNON <i>(en tenant compte de la revalorisation du SMIC)</i>	1 488,90	9,79	9,79	1 461,52	9,61	9,61	1 449,35	9,53	9,53
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.