



**ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER**

GUIDE des OUVRIERS des PARCS et ATELIERS

Novembre 2017

Edito

Le 1^{er} janvier 2017 une page de l'histoire professionnelle des OPA s'est tournée définitivement, avec la fin du droit d'option de plein droit dans la Fonction Publique Territoriale imposée par la Loi de transfert des Parcs, promulguée le 26 Octobre 2009.

En 10 ans, les effectifs sont passés de 8 246 à environ 3 000 OPA, 1 200 sont affectés dans les services ministériels, Directions Interdépartementales des Routes, Directions Interrégionales de la Mer, et 1 800 sont affectés hors ministère, principalement les collectivités, Voies Navigables de France, et le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement. (CEREMA)

La levée du moratoire obtenue par l'intersyndicale n'a rien changé. les engagements ministériels ne sont pas tenus, les recrutements se font toujours au compte goutte sur des métiers spécifiques, ne pouvant être tenus par des fonctionnaires. Ne rien attendre de ce côté-là pour inverser la tendance.

La CFDT revendique une refonte du statut et de la grille de classification qui ne correspond plus à la réalité des métiers et des services d'aujourd'hui.

Mais les hypothèses de travail démontrent qu'il n'y a rien à en attendre, sauf à perdre les quelques avantages qui subsistent.

C'est pourquoi nous revendiquons comme l'État l'a imposé aux collectivités, une véritable intégration dans la Fonction publique de l'État de droit, avec les mêmes garanties que celles des transferts dans la FPT en termes de revenu, retraite, etc. le travail a déjà été fait.

La CFDT agit au quotidien avec les personnels pour améliorer leur situation et leurs conditions de travail, pour veiller au respect de leurs droits, et les défendre à tous les niveaux. Malgré le faible effectif restant, la CFDT vu sa structuration est toujours en capacité d'agir à tous les niveaux pour la défense des ouvriers des parcs et ateliers.

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, nous y veillerons.

Véronique THYS secrétaire générale de l'UFETAM-CFDT



SOMMAIRE

Textes de référence.....	2
Tableau des classifications.....	3
Statut, ouvriers spécialistes.....	4
Personnels de maîtrise.....	5/6
Accès, avancements	7
Techniciens.....	8/9
CC/OPA.....	9
Promotions : principes généraux.....	10
Primes et indemnités.....	15/16
Astreintes.....	16/17
ISH, heures supplémentaires.....	18/19
Temps de travail, garanties minimales.....	19
Calculer votre retraite.....	21
Salaires.....	22

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

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

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

Grille de classification des OPA

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/doc/grille_classifications_OPA.pdf

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

Circulaire « promotions » du 13 janvier 2005

http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/mesure_gestion_opa_techniciens_2005.pdf

Circulaire promotion 2014 des ouvriers des parcs et ateliers.

http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/Circulaire_promotions_OPA_2014.pdf

Circulaire promotion 2015 des ouvriers des parcs et ateliers.

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/doc/Circulaire_promotions_OPA_2015.pdf

Circulaire promotion 2016 des ouvriers des parcs et ateliers.

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/doc/circulaire_promotions_2016_opa_29-01-16.pdf

Circulaire promotion 2017 des ouvriers des parcs et ateliers.

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/doc/cir_16-05-17_promos_2017_opa.pdf

L'ensemble des textes et documents sont dans la rubrique "Spécial Parc et OPA" à l'adresse ci-dessous :

<https://www.cfdt-ufetam.org/categorie/dossiers/special-parc-et-opa/>

[RESPECTÉS]

Pour nous rejoindre, téléchargez ici le bulletin d'adhésion :
http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/doc/bulletin_adhesion.doc

BIENTÔT LA MORT DES OPA.?



VOUS ALLEZ VOIR UN LONG TUNNEL ET UNE LUMIÈRE ...

ROUGE OU VERTE LA LUMIÈRE DU TUNNEL ??

Cfdt:

LINGZ

Classification des Ouvriers des Parcs & Ateliers

ATELIER	EXPLOITATION	MAGASIN
Ouvrier qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier qualifié
Ouvrier expérimenté (au choix) conditions : 2 ans au total OPA dont OAPA	Ouvrier expérimenté (au choix) conditions : 2 ans au total OPA dont OAPA	Ouvrier expérimenté (au choix) conditions : 2 ans au total OPA dont OAPA
Compagnon (au choix) conditions : 3 ans d'ouvrier expérimenté	Compagnon (au choix) conditions : 3 ans d'ouvrier expérimenté	Compagnon (au choix) conditions : 3 ans d'ouvrier expérimenté
Maître-compagnon (au choix) Conditions : 10 ans d'OPA + OAPA Le quota de (35%) n'est pas opposable aux compagnons retraits dans l'année* .	Maître-compagnon (au choix) Conditions : 10 ans d'OPA + OAPA Le quota de (35%) n'est pas opposable aux compagnons retraits dans l'année* .	Maître-compagnon (au choix) Conditions : 10 ans d'OPA + OAPA Le quota de (35%) n'est pas opposable aux compagnons retraits dans l'année* .
Spécialiste A (au choix) Conditions : 5 ans de compagnon		
Spécialiste B (au choix) Conditions : Pour les maîtres-compagnons justifiant de 5 années d'ancienneté en cette qualité ainsi qu'aux spécialistes A dont l'ancienneté acquise en qualité de maître-compagnon est ajoutée à celle détenue en qualité de		
		
MAITRISE	MAITRISE	MAITRISE
	Chef d'équipe A (au choix) Conditions : 7 ans au total comme ouvrier expérimenté, compagnon, maître-compagnon <i>si personne ne remplit les conditions pour être promu au choix, un concours interne est organisé</i>	Chef d'équipe A (au choix) Conditions : 7 ans au total comme ouvrier expérimenté, compagnon, maître-compagnon <i>si personne ne remplit les conditions pour être promu au choix, un concours interne est organisé</i>
	Chef d'équipe B (au choix) Conditions : 5 ans de chef d'équipe A	Chef d'équipe B (au choix) Conditions : 5 ans de chef d'équipe A
Chef d'équipe C (au choix) Conditions : 5 ans de spécialiste B si personne ne remplit les conditions pour être promu au choix, un concours interne est organisé	Chef d'équipe C (au choix) Conditions : 5 ans de chef d'équipe B	Chef d'équipe C (au choix) Conditions : 5 ans de chef d'équipe B
Réceptionnaire et /ou Visiteur technique au choix pour les chefs d'équipe C, (<i>sur concours</i>) ouvert aux ouvriers Exp, Comp, M.C, Spéc, C.E	Responsable travaux au choix pour les chefs d'équipe C, (<i>sur concours</i>) ouvert aux ouvriers Exp, Comp, M.C, Spéc, C.E	Responsable magasin au choix pour les chefs d'équipe C, (<i>sur concours</i>) ouvert aux ouvriers Exp, Comp, M.C, Spéc, C.E
Contremaître A (<i>sur concours</i>) ouvert aux Récep, Visit Tech, Resp Mag, Resp Trav, C.E. spécialistes A et B, Maître-Compagnon	Chef de chantier A (<i>sur concours</i>) spécialistes A et B, Maître-Compagnon	Chef magasinier A (<i>sur concours</i>) ouvert aux Récep, Visit Tech, Resp Mag, Resp Trav, C.E. spécialistes A et B, Maître-Compagnon
Contremaître B (<i>lire encadré</i>)	Chef de chantier B (<i>lire encadré</i>)	Chef magasinier B (<i>lire encadré</i>)
Chef d'atelier A (<i>au choix</i>) pour les Contremaîtres)	Chef d'exploitation A (<i>au choix</i>) pour les chefs de chantier	
Chef d'atelier B (<i>lire encadré à droite</i>)	Chef d'exploitation B (<i>lire encadré</i>)	
Chef d'atelier C (<i>lire encadré à droite</i>)	Chef d'exploitation C (<i>lire encadré</i>)	
Technicien niveau 1 (<i>par concours ouvert à tous les OPA d'une même CC/OPA</i>)		
Technicien niveau 2 (<i>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</i>)		
Technicien niveau 3 (<i>8 ans de technicien 2 + choix</i>)		
Technicien principal (<i>8 ans de technicien 3 et examen</i>)		

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, est 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 A et 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.



La Cfdt exige la remise à plat des grilles de classifications avec revalorisation immédiate 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.

⌋ 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 ».

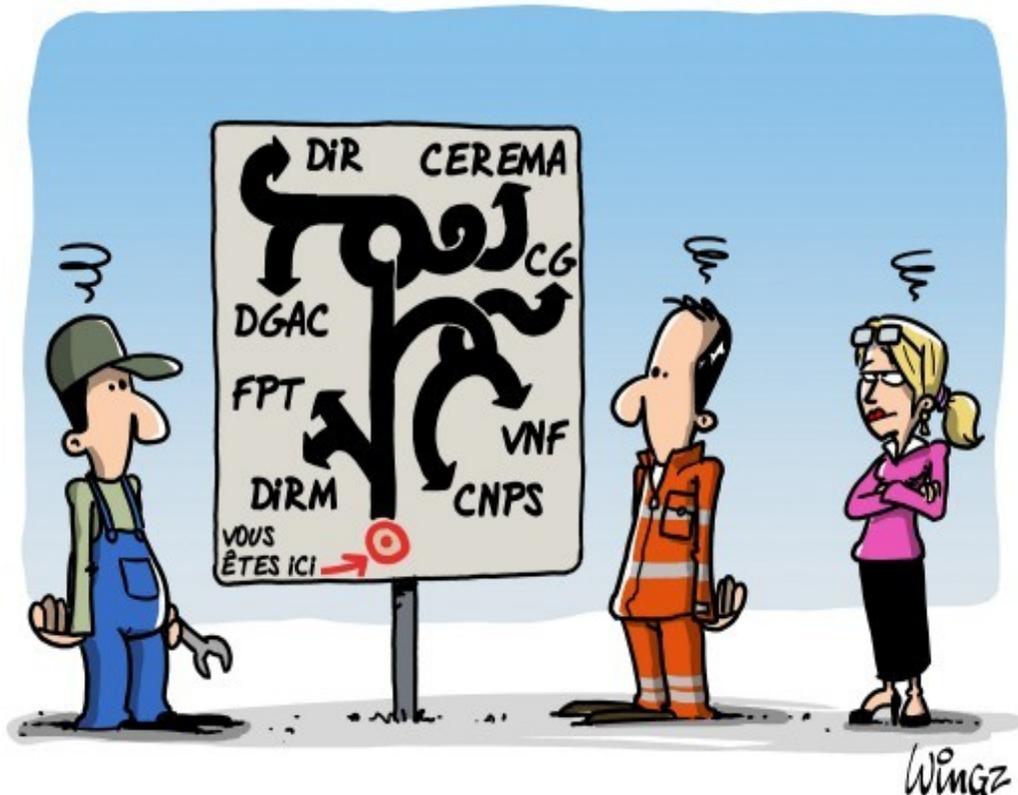
◌ Chef d'exploitation

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. Évaluer 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 leurs obligations et informer les agents de leur droit.



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 services OPA 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.



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 2017, 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 et ni fait plus référence dans la 2017.

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,**

TECHNICIENS

Filière

La filière technique comporte 4 niveaux :

Technicien 1^{er} niveau

Technicien 2^{ème} niveau

Technicien 3^{ème} 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 (décret 65-382 du 21 mai 1965)

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.

Cartographie des CCOPA et fonctionnement en 2017/2018

L'intégration dans la fonction publique territoriale de 83 % des OPA MADSLD a conduit à une diminution des effectifs d'OPA rattachés aux CCOPA des DDT/M à des niveaux qui rendent difficile le fonctionnement des CCOPA locales mises en place suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014 :



* certaines, bien qu'ayant un nombre d'OPA encore relativement important n'ont plus le nombre de représentants du personnel prévu à l'article 4 du décret de 1965 (3 délégués), suite aux intégrations d'élus dans la fonction publique territoriale ;

* d'autres n'ont plus les effectifs suffisants pour maintenir leurs instances locales ;

* enfin, certaines CCOPA sont confrontées aux deux situations évoquées ci-avant.

La note du 30 mai 2014 relative aux élections professionnelles du 4

décembre 2014 avait prévu, compte tenu des opérations d'intégration en cours dans la fonction publique territoriale, d'actualiser la cartographie des CCOPA chaque année mettant ainsi fin progressivement à celles ne regroupant pas suffisamment d'OPA.

Face à l'obligation d'organiser de nouvelles élections professionnelles si l'effectif OPA à rattacher est supérieur à 20 % de l'effectif de la CCOPA d'accueil et, d'autre part, aux évolutions statutaires à venir, il a été décidé, en concertation avec les organisations syndicales OPA, **de reporter l'examen de la cartographie des CCOPA dans le cadre des élections professionnelles qui se tiendront en 2018.**

Par conséquent, et ce jusqu'à l'installation des nouvelles CCOPA, les dispositions prévues par les circulaires promotions de 2015 et 2016 sont maintenues :

- si aucune candidature de liste n'a été présentée par les organisations syndicales pour constituer les CCOPA, il est procédé à un tirage au sort parmi la liste des électeurs restants à la CCOPA ;
- pour procéder au remplacement des délégués du personnel en cours de mandat, les représentants élus désigneront leurs suppléants, d'abord parmi les candidats non élus de leur liste, puis, en cas d'épuisement de leur liste, parmi la liste des électeurs restants à la CCOPA ;
- **si le nombre d'OPA rattachés à la CCOPA est inférieur à 6 (3 titulaires et 3 suppléants) et que les deux cas de figure ci-dessus s'avèrent inapplicables, la consultation de la CCOPA pour les promotions doit être considérée comme étant une formalité impossible (CE, 12 octobre 1956, Baillet) et l'autorité de rattachement de la CCOPA peut valablement prendre une décision sans consultation préalable.**

S'agissant de la constitution des commissions accessoires spécifiques aux OPA relevant des DDT/M (commission de réforme et commission des rentes) qui découle de la composition des CCOPA, celle-ci fait l'objet d'une note additive jointe à la présente circulaire.

Promotions aux choix



Recommandation au titre de 2017

Au 1^{er} janvier 2017, le taux horaire du SMIC a été augmenté de 2 centimes d'euros de plus que le taux horaire des ouvriers qualifiés en zone 3. Afin de respecter la jurisprudence du Conseil d'État (CE n°3851, 23 avril 1982) qui impose l'alignement sur le SMIC de tous les agents publics, je vous demande d'examiner prioritairement dans le cadre de votre enveloppe (notifiée ou théorique) les promotions à la classification supérieure des ouvriers qualifiés et expérimentés qui remplissent les conditions d'ancienneté.

Principes généraux

Les promotions au choix des OPA au titre de 2017 ont vocation à prendre effet **à compter du 1er janvier 2017**. 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.

Services dotés d'une enveloppe

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-1 constituée du salaire de base, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement [sources : observatoire des rémunérations]. La masse salariale des OPA intégrés dans la fonction publique territoriale (au 1^{er} janvier 2015, 1^{er} janvier 2016 et 1^{er} janvier 2017) a été décomptée du montant de l'enveloppe notifiée.

Dans l'attente des réformes statutaires à venir, 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 2017 constitue la référence fondamentale.

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

La part d'enveloppe non utilisée ne donnera lieu à aucun report sur un exercice ultérieur.

Il est rappelé que les promotions de compagnon à maître-compagnon « retraitable » sont prises dans le montant de l'enveloppe.

Après avis de la CCOPA et validation du responsable de zone de gouvernance, les décisions de promotion respectant le montant de l'enveloppe notifiée au titre de 2017 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 CCOPA.

Services non dotés d'une enveloppe : calcul d'une enveloppe « théorique »

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 au bureau SG/DRH/MGS3 après avis de la CCOPA locale et validation du responsable de zone de gouvernance, accompagnés des justificatifs suivants :

LA CFDT MET SON GRAIN DE SEL



- ✓ 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 CCOPA.



Dans la mesure du possible, au même titre que les 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 de l'année n-1 des OPA de votre service (salaire de base + prime d'ancienneté + prime de rendement). La masse salariale des OPA intégrés dans la fonction publique territoriale (au 1^{er} janvier 2015, 1^{er} janvier 2016 et 1^{er} janvier 2017) sera décomptée du montant de l'enveloppe « théorique ».

Promotions examinées par les CCOPA comportant des OPA MADSLD auprès des collectivités et de leurs établissements publics suite aux transferts des parcs, des ports, des voies d'eau et des aérodromes

Les propositions de promotions des OPA MADSLD auprès des collectivités et de leurs établissements publics relèvent des autorités d'emploi. Elles seront ensuite transmises pour instruction aux autorités de gestion du MEEM/MLHD (DDT/M ou DEAL).

Vous solliciterez les propositions de promotion auprès de vos collectivités et de leurs établissements publics, sur la base des présentes instructions. Vous veillerez à leur communiquer la liste des agents remplissant les conditions d'éligibilité et leur apporterez votre appui pour toute question.

Les propositions seront examinées dans les CCOPA respectives placées auprès des autorités de gestion où les collectivités et leurs établissements publics seront représentés en qualité d'expert. En cas de formalité impossible de réunir une CCOPA, l'autorité de gestion prendra, sur proposition de la collectivité, la décision de promotion,

Après avis de la CCOPA et visa du responsable de zone de gouvernance, les décisions de promotions respectant le plafond d'enveloppe notifié seront prises directement par les services gestionnaires qui veilleront à transmettre en parallèle au bureau SG/DRH/MGS3 pour contrôle les tableaux récapitulatifs de leurs promotions (*cf. tableau n° 1*), accompagnés du procès-verbal de la CCOPA.

S'agissant des services non dotés d'une enveloppe, dont les principes sont fixés au paragraphe II- 1 de la présente circulaire, la transmission des éléments prévus au bureau SG/DRH/MGS3 se fera avant **le 20 octobre 2017**.

Promotions examinées par les CCOPA ne comportant pas d'OPA MADSLD auprès des collectivités territoriales et de leurs établissements publics suite aux transferts des parcs, des ports, des voies d'eau et des aérodromes

Après avis de la CCOPA locale et visa du responsable de zone de gouvernance, les décisions de promotions respectant le plafond d'enveloppe notifié seront prises directement par les services gestionnaires qui veilleront à transmettre en parallèle au bureau SG/DRH/MGS3 pour contrôle les tableaux récapitulatifs de leurs promotions (*cf. tableau n° 2*), accompagnés du procès-verbal de la CCOPA.

S'agissant des services non dotés d'une enveloppe, dont les principes sont fixés au paragraphe II-1 de la présente circulaire, la transmission des éléments prévus au bureau SG/DRH/MGS3 se fera **avant le 20 octobre 2017**.

Promotions des OPA des bases aériennes MADSLD au MINDEF

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

Promotions des OPA des DIR et des DIRM

Les propositions de promotion des OPA des DIR et des DIRM sont examinées par les CCOPA compétentes.

Promotions des OPA affectés au SNIA

Les propositions de promotion des OPA affectés au service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA) sont examinées par la CCOPA du SNIA. Le SNIA veillera à transmettre au bureau SG/DRH/MGS3 le récapitulatif des promotions (cf. *tableau n° 2*), accompagné du procès-verbal de la CCOPA.

Promotions des OPA affectés en DREAL

Les propositions de promotion des OPA affectés en DREAL, y compris ceux des anciens services de prévisions des crues (SPC), seront examinées par la CCOPA de la DDT/M du siège de la DREAL. S'agissant des OPA présents dans les DREAL qui ont fusionné au 1^{er} janvier 2016, le rattachement de ces agents demeurera pour l'année 2017 auprès de la CCOPA dont ils dépendaient avant la fusion. L'évolution de ce rattachement sera examinée dans le cadre des prochaines élections professionnelles de 2018.

Promotions des OPA affectés à VNF

Les propositions de promotion des OPA affectés à VNF sont examinées par les CCOPA des directions territoriales de VNF et transmises à la Direction générale de VNF. La Direction générale de VNF devra préalablement calculer les montants d'enveloppes de promotion sur la base des principes définis par les MEEM/MLHD, **à savoir 1% d'une partie de la masse salariale de l'année n-1 constituée du salaire de base, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement**.

La Direction générale de VNF veillera à transmettre au bureau SG/DRH/MGS3 le récapitulatif des promotions (cf. *tableau n° 2*), accompagné des procès-verbaux des CCOPA.

Promotions des OPA affectés au CEREMA

Les propositions de promotion des OPA affectés au CEREMA sont examinées par la CCOPA mise en place auprès de la Direction générale du CEREMA. La Direction générale du CEREMA devra préalablement calculer les montants d'enveloppes de promotion sur la base des principes définis par le MEEM/MLHD, **à savoir 1% d'une partie de la masse salariale de l'année n-1 constituée du salaire de base, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement**

PROMOTIONS PAR EXAMENS PROFESSIONNELS OU CONCOURS INTERNES

Principes généraux

L'ouverture d'examens professionnels ou de concours internes est autorisée par le bureau SG/DRH/MGS3 après avis de la CCOPA compétente et validation du responsable de zone de gouvernance. Les services adresseront leur demande au bureau SG/DRH/MGS3 en respectant les consignes suivantes :

- ✓ l'organisation d'examens professionnels ou concours internes devra être en conformité avec l'organigramme du service et être validée par le responsable de zone de gouvernance ;
- ✓ la CCOPA compétente devra être consultée ;
- ✓ les règles de gestion suivantes définies par les circulaires de gestion du 20 mars 1997, du 3 juin 2003 et du 13 janvier 2005 seront respectées, à savoir :

- a) le niveau de classification proposé par le service devra correspondre aux fonctions précisées par la circulaire de classifications du 20 mars 1997 ;
- b) s'il s'agit d'un emploi classé en maîtrise, le titulaire du poste aura vocation à encadrer de manière pérenne ;
- c) le pourvoi d'un poste par examen ou concours s'effectuera après respect de l'ordre de priorité prévu par le niveau de classification concerné : mutation interne, promotion au choix, recours à la liste complémentaire de moins de 2 ans ;
- d) chaque candidat justifiera des conditions d'éligibilité réglementaires pour participer aux examens ou concours (niveaux de classification et ancienneté de services).

L'organisation matérielle des concours est précisée dans le mémento de janvier 1999 relatif au recrutement des OPA. Elle pourra être confiée au niveau régional ou interrégional. Des mutualisations inter-services sont possibles.

A l'issue des résultats, afin d'autoriser les nominations, les services adresseront au bureau SG/DRH/MGS3 :

- le nom du lauréat, le niveau de classification avant promotion ;
- la date de nomination retenue (*) ;
- le montant de la masse salariale nécessaire à la promotion (salaire de base, prime d'ancienneté, prime de rendement) calculé à compter de la date de nomination.

(*) La date de nomination sera effective au lendemain de la date de proclamation des résultats ou, le cas échéant, à la date d'installation du lauréat dans ses nouvelles fonctions.

2 – Examens professionnels et concours internes ouverts aux OPA MADSLD auprès des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dans le cadre des transferts des parcs, des ports, des voies d'eau et des aérodromes

Les demandes d'ouverture de concours ou d'examens professionnels relèvent des autorités d'emploi. Elles seront transmises pour instruction aux autorités de gestion (DDT/M ou DEAL) après avis des CCOPA compétentes.

Les OPA MADSLD auprès des collectivités et de leurs établissements publics ne peuvent passer que les concours et examens ouverts par leur autorité de gestion pour le compte de leur collectivité d'accueil. Ils ne peuvent passer les concours et examens d'OPA ouverts pour le compte d'autres collectivités. Par délégation, l'organisation des concours et examens professionnels des OPA MADSLD pourra être confiée au niveau régional ou interrégional.

En matière de préparation, les OPA MADSLD continuent à bénéficier des formations organisées par l'autorité de gestion après accord de l'autorité d'emploi.

Les prestations d'organisation et les frais de déplacement pour les examens professionnels et concours internes des OPA MADSLD sont à la charge de l'autorité de gestion.

3 – Examens professionnels et concours internes ouverts aux OPA non concernés par les transferts des parcs, des ports, voies d'eau et aérodromes

Les concours internes ou les examens professionnels organisés par les services sont ouverts aux seuls OPA du service concerné.



Primes et indemnités

POUR UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION TRANSPARENT



Prime de rendement

La prime de rendement (Pr) des OPA qui tient compte de la productivité de l'agent et des améliorations techniques qu'il apporte ; son montant individuel est égal au salaire de base multiplié par un taux individuel dont le plafond est égal au double du taux de référence de 8 % fixé par l'arrêté du 15 mars 2016.

Complément prime de rendement

Un complément à la prime de rendement (CPr), tenant compte de l'expertise technique et des dispositions spécifiques en termes d'organisation du travail, peut être attribué en sus.

le montant cumulé de la Pr et du CPr est plafonné au triple du taux de référence, soit 24 %. Toutefois, les OPA dont le montant de la prime de rendement excédait, à la date d'entrée en vigueur du décret no 2016-304 du 15 mars 2016, le taux plafond de 24 % conservent, à titre individuel, le bénéfice de ce montant.

convient de souligner que le CPr n'est pas réglementairement plafonné contrairement à la Pr et que seul le cumul de la Pr et du CPr est plafonné à 24 %, hors le cas particulier évoqué dans le précédent paragraphe. Par exemple, à titre individuel, un OPA pourrait bénéficier d'une Pr de 14 % et d'un CPr de 10 %.

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^{er} janvier 2002, elle remplace les travaux dangereux et insalubres,. Elle est allouée à tous les OPA et prend en compte les contraintes attachées aux missions de l'exploitation sur les trois filières. La prime de métier est attachée aux caractéristiques du poste de travail. Son montant varie de 2 220 € à 2 402 € selon le poste et le grade (le 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^{er} 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 22 septembre 2015, montants de prime de métier à servir, à compter du 1^{er} janvier 2015

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 en 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) 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 x3 pour les permanences en dortoir

Astreintes d'exploitation et de sécurité	
Période d'astreinte	Taux
Astreinte pour une semaine complète	159,20 €
Astreinte pour une nuit entre le lundi et le samedi ou nuit suivant un jour de récupération	10,75 €
astreinte fractionnée inférieure à 10 heures	8,60 €
Astreinte couvrant une journée de récupération	37,40 €
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	116,20 €
Astreinte le samedi	37,40 €
Astreinte le dimanche ou un jour férié	46,55 €

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 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	7,77 €
Montant de la première part le week-end, un jour férié et pendant les heures de nuit	15,56 €
Complément à la vacation ordinaire, pour chaque jour férié de fonctionnement du service, en cas de travail institué à titre permanent	1,89 €
<p>La deuxième part : la rémunération horaire est déterminée en prenant pour base le montant du traitement ou du salaire brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Lorsque l'agent appartient au corps des ouvriers des parcs et ateliers, la prime d'ancienneté est ajoutée. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820.</p> <p>Modification de la situation de l'agent ayant une incidence sur la détermination du montant mensuel de l'ISH : Si l'agent est affecté à l'organisation de travail, qui justifie le versement de l'ISH, ou qu'il reçoit une autre affectation en cours de mois, l'ISH est calculée prorata temporis par trentième. Si l'organisation du travail est modifiée par décision du chef de service, le montant de l'ISH est également recalculé à compter du jour de la modification. Les taux de bonification peuvent être cumulés. L'indemnisation des bonifications calculées par application des taux ci-dessous peut être remplacée, en tout ou partie, par une compensation en temps, dans la limite des textes pris pour l'application du décret du 25 août 2000 susvisé, les catégories d'heures décalées étant affectées des mêmes coefficients. Ce choix est fait par service en fonction de l'organisation collective du travail.</p>	
Heures de soirée de 18h00 à 22h00	10 %
Heures de nuit de 22h00 à 7h00	70 %
Heures du samedi, y compris les heures de soirée du vendredi 18h00 au samedi 18h00	15 %
Heures du dimanche, y compris les heures de soirée du samedi 18h00 au lundi 7h00	25 %
Heures de jours fériés, y compris les heures de soirée de la veille 18h00 au lendemain 7h00	55 %
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

Cfdt: ENVIRONNEMENT TERRITOIRES AUTOROUTES ET MER	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
Type de travail	Travaux d'entretien de la voirie...	Garde et surveillance des infrastructures et des équipements de transports routiers,	Une intervention aléatoire est une action destinée à répondre à un événement incertain ou imprévisible, survenant de façon soudaine, qui requiert une action immédiatement 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.
RQC	11h00	9h00	<p>Si : RQC ≤ 7h = 11h de repos récupérateur à l'issue de l'intervention.</p> <p>Si sur 7 jours glissants un agent a pour la 2^e fois un RQC < 9h et s'il n'a pas bénéficié du RQC de 11h la 1^{ère} fois = 11h de repos récupérateur à l'issue de l'intervention.</p> <p>Si la durée de l'intervention est >4h et a lieu entre 22h00 et 7h00 et si RQC < 11h = 11h de repos récupérateur à l'issue de l'intervention.</p>	<p>Disponibilité des agents sur une période maxi de 72h et sous réserve de RQC qui ne peuvent être inférieur par tranches de 24h à :</p> <p>-7h pendant la 1^{ère} tranche -8h pendant la 2^e tranche -9h pendant la 3^e tranche</p> <p>Si Σ RQC < 27h = 35h de repos récupérateur à l'issue de l'intervention.</p>
RHC	35h00 en principe le dimanche (au moins 2 dimanches sur 5)	35h00 en principe le dimanche (au moins 2 dimanches sur 5)	24h00 Si RHC est < 24h00 sur 7 jours glissants = 35h00 de repos récupérateur à la fin de l'intervention.	
Temps de travail maxi quotidien	10h	12h		
Amplitude maxi journalière	12h	15h		
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.	Pas de durée maximum par période quelconque de 7 jours consécutifs. 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.



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 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.

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

----- * * * -----



UNION FÉDÉRALE
DE L'ENVIRONNEMENT,
DES TERRITOIRES,
DES AUTOROUTES
ET DE LA MER

LES SALAIRES des OPA au 1^{er} février 2017



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	1 522,20	10,01	10,009	1 494,50	9,83	9,827	1 480,65	9,74	9,736
OUVRIER EXPERIMENTE	1 536,06	10,10	10,100	1 508,36	9,92	9,918	1 494,50	9,83	9,827
COMPAGNON	1 540,67	10,13	10,131	1 512,97	9,95	9,949	1 499,12	9,86	9,857
MAITRE-COMPAGNON / SPECIALISTE A	1 594,54	10,48	10,485	1 565,31	10,29	10,293	1 551,45	10,20	10,202
SPECIALISTE B	1 715,27	11,28	11,279	1 684,39	11,08	11,076	1 668,96	10,97	10,974
CHEF D'EQUIPE A	1 641,31	10,79	10,792	1 611,77	10,60	10,598	1 596,99	10,50	10,501
CHEF D'EQUIPE B	1 737,77	11,43	11,427	1 706,48	11,22	11,221	1 690,85	11,12	11,118
CHEF D'EQUIPE C	1 848,39	12,15	12,154	1 815,12	11,94	11,935	1 798,48	11,83	11,826
RECEPTIONNAIRE D'ATELIER / VISITEUR TECHNIQUE / RESPONSABLES DE TRAVAUX OU DE MAGASIN	1 920,86	12,63	12,630	1 886,28	12,40	12,403	1 869,00	12,29	12,290
CONTREMAITRE A / CHEF DE CHANTIER A / CHEF MAGASINIER A	2 108,10	13,86	13,862	2 070,16	13,61	13,612	2 051,18	13,49	13,488
CONTREMAITRE B / CHEF DE CHANTIER B / CHEF MAGASINIER B / CHEF D'ATELIER A / CHEF D'EXPLOITATION A	2 253,21	14,82	14,816	2 212,64	14,55	14,539	2 192,36	14,42	14,416
CHEF D'ATELIER B / CHEF D'EXPLOITATION B	2 426,14	15,95	15,953	2 382,45	15,67	15,666	2 360,62	15,52	15,522
CHEF D'ATELIER C / CHEF D'EXPLOITATION C	2 643,21	17,38	17,380	2 595,63	17,07	17,068	2 571,84	16,91	16,911
TECHNICIEN DE NIVEAU 1	1 863,05	12,25	12,250	1 829,51	12,03	12,030	1 812,74	11,92	11,920
TECHNICIEN DE NIVEAU 2	2 223,88	14,62	14,623	2 183,85	14,36	14,360	2 163,83	14,23	14,228
TECHNICIEN DE NIVEAU 3	2 556,07	16,81	16,807	2 510,06	16,50	16,505	2 487,06	16,35	16,354
TECHNICIEN PRINCIPAL	2 859,78	18,80	18,804	2 808,30	18,47	18,468	2 782,56	18,30	18,297

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.

1 mois = 1825 heures annuelles / 12 mois = 152 heures et 05 minutes

LES SALAIRES des OPA au 1^{er} janvier 2020

 SALAIRES DES OPA au 01 JANVIER 2020	ZONE 1 (100%)		ZONE 2 (98,2%)		ZONE 3 (97,3%)	
	SALAIRE DE BASE		SALAIRE DE BASE		SALAIRE DE BASE	
	MENSUEL	HORAIRE	MENSUEL	HORAIRE	MENSUEL	HORAIRE
NIVEAUX DE CLASSIFICATION						
OUVRIERS						
OUVRIER NIVEAU 1	1 584,67 €	10,42 €	1 556,15 €	10,23 €	1 541,89 €	10,14 €
OUVRIER NIVEAU 2	1 643,98 €	10,81 €	1 614,39 €	10,62 €	1 599,60 €	10,52 €
TECHNICIENS						
TECHNICIEN NIVEAU 1-1	1 739,80 €	11,44 €	1 708,48 €	11,23 €	1 692,82 €	11,13 €
TECHNICIEN NIVEAU 1-2	1 875,15 €	12,33 €	1 841,39 €	12,11 €	1 824,52 €	12,00 €
TECHNICIEN NIVEAU 2	1 939,02 €	12,75 €	1 904,12 €	12,52 €	1 886,67 €	12,41 €
TECHNICIEN NIVEAU 3	2 267,51 €	14,91 €	2 226,70 €	14,64 €	2 206,29 €	14,51 €
INGÉNIEURS HAUTE MAÎTRISE						
INGÉNIEUR HAUTE MAÎTRISE NIVEAU 1	2 567,11 €	16,88 €	2 520,90 €	16,58 €	2 497,80 €	16,42 €
INGÉNIEUR HAUTE MAÎTRISE NIVEAU 2	2 662,92 €	17,51 €	2 617,99 €	17,19 €	2 591,02 €	17,04 €
INGÉNIEUR HAUTE MAÎTRISE NIVEAU 3	2 869,75 €	18,87 €	2 818,09 €	18,53 €	2 792,27 €	18,36 €

*HEURES SUPPLÉMENTAIRES : 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.
1 mois = 1825 heures annuelles / 12 mois = 152 heures et 05 minutes*