



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général**

Paris, le 18 février 2021

*Direction des ressources humaines*

*Service de gestion*

*Sous-direction des personnels techniques, de recherche et contractuels*

*Bureau des personnels contractuels et des ouvriers d'État*

Note à

**Liste des destinataires in fine**

**Nos réf.** : 21000206

**Affaire suivie par** : Delphine Pradaud

delphine.pradaud@developpement-durable.gouv.fr

**Tél.** : 01.40.81.62.92

**Courriel** : opa.terco3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

**OBJET : PROMOTION DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS (OPA) AU TITRE DE 2021**

**Références :**

- décret n°65-382 du 21 mai 1965 *relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928*
- décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 *relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale*
- arrêté du 20 septembre 2019 *relatif aux classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes*
- arrêté du 18 mai 2018 *portant création de commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes du ministère de la transition écologique et solidaire*
- circulaire du 11 février 2010 sur les garanties apportées aux agents et conditions de mise à disposition sans limitation de durée des ouvriers des parcs et ateliers
- circulaire du 22 septembre 2015 *relative à l'exercice du droit syndical et du dialogue social au sein des services du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité*
- note de gestion du 9 octobre 2019 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 20 septembre 2019 *relatif aux classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes*

**PJ :**

- tableau de notification des enveloppes de promotion (annexe n°1)
- modèle de tableau récapitulatif du classement et du coût des promotions (annexes n°2a et 2b)
- tableau de recensement des OPA à remplir en cas de demande de dépassement d'enveloppe (annexes n°3a et 3b)

La présente note a pour objet de préciser les modalités de promotion des ouvriers des parcs et ateliers (OPA), agents publics de l'État régis par le décret n° 65-382 susvisé.

**À signaler :**

En application de l'article 4 de ce décret, les commissions consultatives des OPA (CCOPA) instituées par arrêté du 18 mai 2018 demeurent compétentes pour se prononcer sur les promotions.

Conformément à la note de gestion du 9 octobre 2019 *relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 20 septembre 2019 relatif aux classifications des OPA*, les OPA peuvent bénéficier d'un avancement par promotion au choix (I) ou par essai professionnel ou par concours interne (II) selon les modalités définies dans la présente note.

**Remarque pour les services de l'État :**

**En cas de changement de catégorie à la suite de la promotion** (passage de la catégorie ouvrier à la catégorie technicien ou passage de la catégorie technicien à la catégorie ingénieur haute maîtrise), **un repyramidage des cibles peut être demandé.**

À cette fin, le service via le responsable de zone de gestion des effectifs (RZGE) **doit solliciter le bureau des effectifs (PPS1) de la DRH du ministère**, en précisant le BOP concerné et les évolutions nécessaires.

## **I. PROMOTIONS AU CHOIX**

Les promotions au choix des OPA ont vocation à prendre effet **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**.

Toutefois, pour les agents qui ne rempliraient pas les conditions d'ancienneté requises à cette date, des nominations en cours d'année restent possibles. La date d'effet de ces promotions correspondrait alors à la date à laquelle l'agent remplit les conditions d'ancienneté.

Le coût de ces promotions sera décompté en année pleine de l'enveloppe de promotion (et non pas à due proportion même si la promotion ne porte que sur une partie de l'année 2021).

La note de gestion du 9 octobre 2019 *relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 20 septembre 2019 relatif aux classifications des OPA* précise que les OPA sont répartis dans trois niveaux d'emploi (ouvrier, technicien, ingénieur haute maîtrise) définis au regard des fonctions confiées.

En cas de promotion, **il importe que les fonctions de l'agent promu soient en adéquation avec le niveau ou la catégorie de promotion acquis** : il est, le cas échéant, nécessaire d'envisager *a minima* une évolution du poste (élargissements des missions, nouvelles responsabilités, etc.) au sein du service.

### **1. Procédure de gestion des promotions au choix dans les services du ministère (hors DGAC)**

#### **A. Enveloppes notifiées**

Deux enveloppes sont susceptibles d'être notifiées aux services :

- **une enveloppe « OPA État »** destinée à couvrir le coût des promotions :
  - des OPA affectés au sein des services de l'État (DIR, DIRM, DREAL, DEAL, DRIEA, DDTM, administration centrale) ;
  - des OPA mis à disposition au sein des services d'infrastructure de la défense (SID) du ministère des armées et au sein des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD).

Pour ces derniers, les propositions de promotion au choix relèvent des services d'emploi des agents, que les services de gestion sont invités à saisir dès réception de la présente note.

- **une enveloppe « OPA MADSLD »** destinée à couvrir, pour les services concernés, le coût des promotions au choix des OPA mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) auprès des collectivités territoriales dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n°2009-1291 du 26 octobre 2009 *relative au transfert des parcs de l'équipement*.

Pour ces agents, les propositions de promotion au choix relèvent des collectivités territoriales, que les services de gestion sont invités à saisir dès réception de la présente note.

**Important :**

Dès lors que des agents remplissent les conditions pour une promotion et en l'absence totale de proposition de promotion de la part de la collectivité, cette dernière devra motiver sa position par écrit. L'argumentaire sera porté au procès-verbal de la CCOPA de rattachement.

**Ces deux enveloppes non fongibles sont pilotées et gérées de façon distincte.**

Les classements et les coûts pour les OPA État et les OPA MADSLD seront systématiquement distingués (annexes n°2a et n°2b).

**B. Montant et gestion des enveloppes**

Chaque enveloppe de promotion (annexe n°1) est établie sur la base de la masse salariale des OPA présents dans le périmètre de la CCOPA de rattachement au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Elle est calculée sur la base de 1 % de la masse salariale constituée du salaire de base, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement.

Afin de prévenir les effets de diminution des effectifs sur le nombre de promotions, le montant de l'enveloppe est sanctuarisé pour une durée de cinq ans à compter de 2020.

Chaque enveloppe a vocation à être consommée au cours de l'année 2021. La part d'enveloppe non utilisée ne donnera lieu à **aucun report sur un exercice ultérieur**.

Le calendrier de la procédure de gestion des promotions et les modalités d'échanges entre services sont établis au niveau local pour chaque périmètre de CCOPA.

L'harmonisation des promotions pour chacune des enveloppes se fera au niveau du périmètre de chaque CCOPA.

**Si le coût des propositions ne dépasse pas le montant notifié**, les services gestionnaires pourront, après consultation de la CCOPA, prendre directement les actes de gestion, sans autorisation préalable de la DRH.

**Après l'avis de la CCOPA et au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2021, les tableaux récapitulatifs du classement et du coût des promotions réalisées au titre de 2021 (annexes n°2a et n°2b) sont à transmettre au bureau TERCO 3.**

Vous veillerez à respecter le montant de l'enveloppe notifiée.

**Toutefois, si le coût des propositions dépasse le montant notifié**, le service devra solliciter une autorisation préalable de la DRH. Si elle est accordée, cette autorisation expresse permettra d'acter le(s) promotion(s) supplémentaire(s).

**Les demandes de dépassement de l'enveloppe seront transmises au bureau TERCO 3 avant le 30 juin 2021 – délai de rigueur – accompagnées des documents suivants :**

- procès-verbal ou relevé de décision de la CCOPA,
- **tableau récapitulatif du classement et du coût des promotions** (annexes n°2a et n°2b),
- note argumentaire justifiant le dépassement demandé,
- fiches de poste pour les propositions de promotion engendrant le dépassement,

- tableau de recensement des OPA (annexes n°3a et n°3b).

Les remontées d'informations par les services permettront notamment de calculer l'ancienneté moyenne des agents promus en 2021 (cf. point « Procédure de gestion des promotions des OPA bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale »).

## **2. Procédure de gestion des promotions au choix dans les établissements publics**

Les montants d'enveloppes de promotion sont calculés sur la base des principes définis ci-dessus pour les services de l'État du ministère, à savoir 1 % de la masse salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2020 constituée du salaire de base, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement.

Afin de prévenir les effets de diminution des effectifs sur le nombre de promotions, le montant de l'enveloppe de promotions 2020 pourrait servir de montant référence pour les promotions au titre des cinq prochaines années.

Les propositions de promotions des OPA affectés dans des établissements publics seront examinées par les CCOPA mises en place auprès de ces établissements.

En vertu du principe d'autonomie financière, la DRH n'a pas vocation à autoriser les promotions des établissements publics.

**Afin de calculer pour l'année suivante (cf. point suivant) l'ancienneté moyenne des agents promus, les établissements publics remonteront au bureau TERCO 3 pour le 1<sup>er</sup> décembre 2021 au plus tard le bilan des promotions réalisées au titre de 2021.**

## **3. Procédure de gestion des promotions des OPA bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale**

Sont concernés les OPA bénéficiant d'une **décharge d'activité de service pour l'exercice d'une activité syndicale correspondant à une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 %**, à l'exclusion de toutes autorisations d'absence y compris celles prises sous forme de crédits d'heures (coupons).

Pour le ministère et ses établissements publics, les décisions de décharge d'activité de service pour exercice d'une activité syndicale sont établies par le département des relations sociales (RS) de la DRH, en application de la circulaire du 22 septembre 2015 *relative à l'exercice du droit syndical et du dialogue social au sein des services du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité*. Le département RS adressera aux services concernés la liste des OPA bénéficiant d'une décharge syndicale.

**Pour les services du ministère, les promotions des agents permanents syndicaux sont imputées sur l'enveloppe de promotion du service.**

Dans le cadre de leur autonomie financière, les établissements publics détermineront les modalités d'imputation des promotions des permanents syndicaux.

Dans un souci d'harmonisation avec les règles en vigueur pour les fonctionnaires et les contractuels en application du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 *relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale*, les critères de promotions des OPA bénéficiant d'une décharge syndicale égale ou supérieure à 70 % sont les suivants :

- remplir les conditions statutaires pour accéder à la classification supérieure,
- **détenir une ancienneté dans la classification égale ou supérieure à l'ancienneté moyenne détenue par les agents de même niveau ayant été promus à la classification supérieure l'année précédente (2020).**

Les anciennetés moyennes des agents promus en 2020 présentées au titre de l'année 2021 seront établies par le bureau TERCO 3 qui les adressera aux services et aux établissements publics employant au moins un OPA bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale.

## **II. PROMOTIONS PAR ESSAI PROFESSIONNEL OU PAR CONCOURS INTERNE**

Les services de la DRH élaboreront au cours de l'année 2021 un guide destiné à accompagner les services souhaitant mettre en œuvre un essai professionnel ou un concours interne. Il reprendra et complètera les informations ci-dessous.

En application des dispositions de l'article 4 du décret n° 65-382 susvisé, les CCOPA sont obligatoirement consultées préalablement à l'organisation d'un concours interne ou d'un essai professionnel.

### **1. Présentation**

#### **A. Le concours interne**

En application des termes de la note de gestion du 9 octobre 2019 susvisée :

- Le concours interne est ouvert à l'ensemble des OPA du ressort de la CCOPA consultée ;  
*Précision : Le concours interne pour l'accès au niveau technicien 2 est également ouvert aux techniciens niveau 1-2 qui remplissent les conditions.*
- Le concours interne national pour l'accès au niveau ingénieur haute-maîtrise niveau 1 est ouvert à l'ensemble des agents OPA du ministère qui remplissent les conditions d'accès (soit trois ans aux niveaux technicien 2 et/ou technicien 3).

**L'organisation d'un concours interne est subordonnée à la vacance d'un poste relevant du niveau de classification proposé.**

#### **B. L'essai professionnel**

L'essai professionnel est ouvert à l'ensemble des OPA du service qui souhaite le mettre en place. Il représente une opportunité d'avancement des OPA dans le cadre d'une réflexion sur la réorganisation d'une partie du service ou une démarche de consolidation des compétences d'une entité du service.

### **2. Procédure**

**La demande d'ouverture d'un essai professionnel ou d'un concours interne est du ressort du service qui a identifié le besoin** (service, établissement public, collectivité territoriale ou ministère des armées).

**L'organisation matérielle de l'essai professionnel ou du concours interne est assurée par le service** dont relève le poste à pourvoir (par concours interne) ou l'agent à promouvoir (par essai professionnel).

Hors établissements publics, l'ouverture d'un essai professionnel ou d'un concours interne sera autorisée expressément et préalablement par le bureau TERCO 3 après validation du responsable de ZGE et après avis de la CCOPA compétente.

Les services adresseront leur demande au bureau TERCO 3 **avant le 8 avril 2021** – délai de rigueur – accompagnée du procès-verbal de la CCOPA.

Le coût des promotions consécutives à un essai ou un concours ne viendra pas en déduction de l'enveloppe notifiée pour les promotions au choix.

**L'autorisation d'organisation d'un essai professionnel ou d'un concours interne n'est valable que pour l'année considérée (2021).** Ainsi, l'ensemble du processus – de l'avis de la CCOPA jusqu'à la nomination du (de la) lauréat(e) – devra se dérouler intégralement sur l'année 2021.

L'autorisation accordée par la DRH pour l'organisation de l'essai professionnel ou du concours interne permettra au service bénéficiaire de prendre la décision de promotion à la suite de l'admission du candidat.

### **3. Organisation de l'essai ou du concours**

Au niveau local, le service organisateur pourra solliciter un appui du Centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) de rattachement.

Pour tout essai ou concours, **un avis sera rédigé et diffusé par tous moyens** afin de permettre à chaque candidat de disposer de tous les renseignements nécessaires à sa bonne information.

Il indiquera notamment :

- les conditions pour participer (niveau, ancienneté),
- la date des épreuves et, le cas échéant, les modalités de convocation,
- la nature des épreuves (cf. note de gestion du 9 octobre 2019 *relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 20 septembre 2019 relatif aux classifications des OPA*), leur durée et leur coefficient et les notes éliminatoires le cas échéant ;
- les modalités de candidature (retrait du dossier, pièces justificatives à fournir, date limite de dépôt),
- les missions dévolues pour l'essai professionnel et la fiche du poste proposé pour le concours interne (localisation, niveau de connaissances requis, fonctions, rémunération).

Cet avis devra faire l'objet d'une **publicité suffisante** (notamment sur le site internet du service ou du ministère). Un délai suffisant sera accordé aux agents pour candidater et se préparer aux épreuves.

**Les services RH de proximité vérifieront les conditions d'accès des candidats** prévues par la note de gestion pour participer à l'essai professionnel ou au concours interne (niveau de classification et ancienneté de service effectif).

La composition du jury sera déterminée par décision du service à l'initiative de l'essai professionnel ou du concours interne.

La CCOPA compétente sera tenue informée des résultats.

**À l'issue des résultats et avant le 1<sup>er</sup> décembre 2021 au plus tard, les services devront impérativement adresser au bureau TERCO 3 :**

- **le procès verbal des résultats,**
- **la date de nomination retenue de chaque agent** (date de proclamation des résultats ou, le cas échéant, la date d'installation du lauréat dans ses nouvelles fonctions),
- **le montant définitif de la masse salariale nécessaire à la promotion de chaque agent.**

\*\*\*\*\*

**Tous les documents demandés et toute correspondance relative à la gestion des agents OPA sont à transmettre exclusivement à l'adresse de messagerie suivante :**

***opa.terco3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr***

Le bureau TERCO 3 se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Le directeur des ressources humaines

Jacques CLEMENT

## Liste des destinataires

*Pour attribution :*

### **Mesdames et Messieurs les Préfets de région,**

- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement (DRIEA) Île-de-France
- Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie (DRIEE) Île-de-France
- Directions interrégionales de la mer (DIRM)
- Direction générale des territoires et de la mer (DGTM) de Guyane
- Directions de la mer (DM)

### **Mesdames et messieurs les Préfets de départements,**

- Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM)
- Directions départementales des territoires (DDT)
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement de Guadeloupe, Martinique, Réunion, Mayotte (DEAL)

### **Mesdames et Messieurs les Préfets coordonnateurs des itinéraires routiers,**

- Directions interdépartementales des routes (DIR)

### **Mesdames les directrices générales et les directrices, messieurs les directeurs généraux et les directeurs,**

- Université Gustave Eiffel (UGE)
- Voies navigables de France (VNF)
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
- Service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA)
- Centre de valorisation des ressources humaines (CVRH)
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)

*Pour information :*

- Responsables de zones de gouvernance des effectifs
- Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM)
- Ministère des armées (Service d'infrastructure de la défense / Secrétariat général pour l'administration / Section gestion réglementation employeur)
- Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers de l'équipement et de l'environnement (SNOA-CGT)
- Union fédérale de l'environnement, des territoires, des autoroutes et de la mer (CFDT- UFETAM)
- Syndicat national des personnels de l'équipement et de l'environnement (FO – SNP2E)
- Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la Mer (FSU- SNUITAM)

*Pour information - services de la DRH :*

- Département des relations sociales (SG/DRH/RS)
- Département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale (SG/DRH/CRHAC1)
- Sous-direction du pilotage, de la performance et de la synthèse (SG/DRH/P/PPS)
- Sous-direction du recrutement et des mobilités (SG/DRH/D/RM)