MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général

Paris, le 20 mars 2023

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

Le chef du service de gestion

à

Liste des destinataires in fine

Nos réf. *:*
Affaire suivie par *: Delphine Pradaud*
delphine.pradaud@developpement-durable.gouv.fr
Tél. : *01 40 81 62 92*

Objet : Promotion des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) au titre de 2023

Réf. : - Décret n°65-382 du 21 mai 1965 modifié *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 19 novembre 1975 modifié *relatif aux salaires horaires de base applicables aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes*
- Arrêté du 20 avril 2022 *relatif à la création et à la composition de commissions consultatives compétentes à l'égard des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes du ministère chargé de la transition écologique*
- 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*
- Guide DRH relatif à l'avancement par essai professionnel et par concours interne des ouvriers des parcs et ateliers
- Note de gestion du 21 février 2022 *relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 15 décembre 2021 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)
- Modèle de Ttableau de recensement des OPA à remplir en cas de demande de dépassement d'enveloppe ou d'organisation d'un essai professionnel ou d'un concours interne (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 du 21 mai 1965 cité en référence.

Pour rappel :

En application de l'article 4 de ce décret, les commissions consultatives des OPA (CCOPA) instituées par arrêté du 20 avril 2022 sont compétentes pour se prononcer sur les promotions.

****

Conformément à cette note de gestion, 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), la promotion est actée au cours de l'année (N), y compris sous réserve d'une régularisation intervenant l'année suivante (N+1).

I. PROMOTIONS AU CHOIX

Les promotions au choix des OPA ont vocation à prendre effet à compter du 1er janvier 2023.

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.

En revanche, pour les cas exceptionnels de promotion d'un OPA partant en cours d'année à la retraite, en cessation anticipée d'activité liée à l'amiante, en congé sans rémunération pour raisons familiales ou en congé sans rémunération pour convenances personnelles, le coût de la promotion sera décompté au prorata de son temps de présence du 1er janvier à la date de son départ en 2023.

Il est rappelé que la note de gestion du 21 février 2022 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 15 décembre 2021 relatif aux classifications des OPA précise que les OPA sont répartis dans trois catégories d'emploi (ouvriers, techniciens, ingénieurs haute maîtrise) définies 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 projeté : il est, le cas échéant, nécessaire d'envisager a minima une évolution du poste (élargissements des missions, nouvelles responsabilités, etc.) au sein du service.

Rappel sur les mesures transitoires **:**

Les mesures transitoires prévues au point V de la note de gestion du 21 février 2022 susmentionnée ont été mises en place à l'occasion de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des OPA en 2019.

Elles ont pour objectif de garantir aux agents concernés un accès, par la promotion au choix, au niveau auquel ils pouvaient prétendre au regard de l'ancienne classification. Ainsi, il s'agit d'éviter tout frein à la carrière d'un agent du seul fait du changement de classification.

Dès lors, ces mesures ont vocation à s'appliquer **pleinement et obligatoirement jusqu'à la campagne de promotion 2024 aux agents proposés à la promotion** par dérogation aux règles pérennes d'avancement.

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

Il sera porté une attention toute particulière aux OPA en fin de carrière, notamment ceux de la catégorie ouvriers dont les rémunérations sont les moins élevées.

Par ailleurs, vous veillerez, après recensement, à examiner plus particulièrement les situations des OPA anciennement classés spécialistes B et chefs d'équipe C et qui n'ont pas bénéficié de promotions depuis le 1er janvier 2019. En effet, à la suite de l'évolution du décret n° 2014-456 du 6 mai 2014 modifié *fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes*, s'ils étaient mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) à la suite du transfert de missions de l'État aux collectivités territoriales, ces agents se verraient proposer un grade d'intégration inférieur à celui auquel ils pouvaient prétendre dans l'ancien dispositif. Il en est de même pour les OPA anciennement classés spécialistes B et chefs d'équipe C et qui n'ont pas bénéficié de promotions depuis le 1er janvier 2019 actuellement MADSLD.

Pour cette dernière population, les éventuelles demandes de dépassement d'enveloppe seront examinées avec attention.

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, DGTM, DRIEAT, DM, 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 loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 modifiée *relative au transfert des parcs de l'équipement.*

  Pour ces agents, les propositions de promotion au choix relèvent des collectivités territoriales d'emploi, que les services de gestion sont invités à saisir dès réception de la présente note en soulignant la nécessité de porter une attention particulière au déroulement de carrière de ces agents.

  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 1er 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.

Pour l'année 2023, une enveloppe supplémentaire est notifiée à la CCOPA rattachée à la DEAL de La Réunion : en effet, à compter de l'année 2023, les OPA de la DEAL Mayotte relèvent dorénavant de cette CCOPA.

Chaque enveloppe a vocation à être consommée au cours de l'année 2023. 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. Les services sont invités à informer en début d'année le bureau TERCO3 des dates prévisibles de la séance de la CCOPA ayant vocation à examiner les promotions.

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 dès que possible d'ici le 30 juin 2023, les tableaux récapitulatifs du classement et du coût des promotions réalisées au titre de 2023 (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 la(es) promotion(s) supplémentaire(s). Ce document est à transmettre en accompagnement des autres pièces au service chargé de la paye.

Les demandes de dépassement de l'enveloppe seront transmises au bureau TERCO 3 avant le 30 juin 2023 – 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 2023 (cf. point « Procédure de gestion des promotions des OPA bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale »).

Échéance de remontées des demandes de dépassement d'enveloppe : 30 juin 2023

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 1er 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.

L'Office français de la biodiversité (OFB), qui accueille désormais des OPA, est invité à fixer une enveloppe pour les années 2023 et 2024.

L'ensemble des établissements publics sont invités à examiner l'éventualité d'un dépassement de l'enveloppe annuelle afin de faciliter la promotion de certains agents méritants ou de maximiser le nombre de promotions.

Il sera porté une attention toute particulière aux OPA en fin de carrière, notamment ceux de la catégorie ouvriers dont les rémunérations sont les moins élevées. Par ailleurs, vous veillerez, après recensement, à examiner plus particulièrement les situations des OPA anciennement classés spécialistes B et chefs d'équipe C et qui n'ont pas bénéficié de promotions depuis le 1er janvier 2019. En effet, à la suite de l'évolution du décret n° 2014-456 du 6 mai 2014 modifié *fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes*, s'ils étaient mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) à la suite du transfert de missions de l'État aux collectivités territoriales, ces agents se verraient proposer un grade d'intégration inférieur à celui auquel ils pouvaient prétendre dans l'ancien dispositif.

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

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 1er décembre 2023 au plus tard le bilan des promotions réalisées au titre de 2023.

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 (DAS) pour exercice d'une activité syndicale sont établies par le département des relations sociales (RS) de la DRH.

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.

Pour les promotions de niveau, dans un souci d'harmonisation avec les règles en vigueur pour les fonctionnaires 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 promotion au niveau supérieur des OPA bénéficiant d'une DAS égale ou supérieure à 70 % sont les suivants :

- Remplir les conditions statutaires pour accéder au niveau supérieur ;
- Détenir une ancienneté dans la classification égale ou supérieure à l'ancienneté moyenne détenue par les agents de même niveau ayant été promus au niveau supérieur l'année précédente (2022) ;

  Les anciennetés moyennes des agents promus en 2022 présentées au titre de l'année 2023 seront établies par le bureau TERCO 3 qui les adressera aux services et aux établissements publics employant au moins un OPA bénéficiant d'une DAS.

Pour les promotions de catégorie, à l'instar de ce qui est pratiqué pour les fonctionnaires, la promotion de l'OPA permanent syndical est accordée si les conditions suivantes sont respectées :

- Remplir les conditions statutaires pour accéder à la catégorie supérieure ;
- Être proposée par l'organisation syndicale dont il relève ;
- Recueillir l'avis favorable du directeur des ressources humaines du pôle ministériel.

II. PROMOTIONS PAR ESSAI PROFESSIONNEL OU PAR CONCOURS INTERNE

Un guide relatif à l'avancement des OPA par essai professionnel ou par concours interne est proposé aux services organisateurs sur le Portail RH du ministère[1]. Il a été actualisé suite à la dernière évolution de la classification professionnelle au 1er janvier 2022.

En application des dispositions de l'article 4 du décret n° 65-382 du 21 mai 1965 cité en référence, 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 21 février 2022 susvisée :

- Le concours interne est ouvert à l'ensemble des OPA du ressort de la CCOPA consultée ;
- 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.

[1] *http://rh.metier.din.developpement-durable.gouv.fr/guide-relatif-a-l-avancement-par-essai-a2360.html*

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**. Les services adresseront leur demande au bureau TERCO 3 **avant le 30 juin 2023** – délai de rigueur – accompagnée des documents suivants :

- validation du RZGE,
- procès-verbal ou relevé de décision de la CCOPA,
- note de présentation de l'essai professionnel ou du concours interne dont l'organisation est sollicitée,
- estimation du coût maximal de la promotion.

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 (2023). 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 2023.

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 ou de la candidat(e) retenu(e).

Échéance de remontée des demandes d'ouverture : 30 juin 2023

3. Organisation du concours interne ou de l'essai professionnel

Le guide relatif à l'avancement des OPA par essai professionnel ou par concours interne précise les dispositions à mettre en œuvre afin que ces modalités d'avancement des OPA se réalisent dans les meilleures conditions pour les services, pour les jurys et pour les candidats. Des modèles de documents, adaptables par les organisateurs en tant que de besoin, y figurent.

À l'issue des résultats et **avant le 1er décembre 2023 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 chef du service de gestion

Signature numérique de Stéphane SCHTAHAUPS
stephane.schtahaups
Date : 2023.03.20 19:51:06 +01'00'

Stéphane SCHTAHAUPS

Liste des destinataires

Pour attribution :

Mesdames et Messieurs les Préfets de région, Messieurs les préfets coordinateurs, Monsieur le Haut-Commissaire de la République en Polynésie française, Monsieur le chef de service

- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports (DRIEAT) Île-de-France
- Direction interdépartementales des routes (DIR)
- Directions interrégionales de la mer (DIRM)
- Direction générale des territoires et de la mer (DGTM) de Guyane
- Direction de la mer Sud océan indien (DMSOI)
- Haut Commissariat de la République en Polynésie française
- Service des affaires maritimes de Polynésie Française (SAM-PF)

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 (DEAL)
- Directions de la mer (DM)
- Secrétariats généraux communs de département (SGCD)

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, Madame la cheffe de département,

- 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)
- Office français de la biodiversité (OFB)
- Centre d'études des tunnels (CETU)
- Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG)
- Service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA)
- Centre de valorisation des ressources humaines (CVRH)
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)
- Direction générale de l'administration civile (DGAC)
- Département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale (SG/DRH/CRHAC)

Monsieur le secrétaire général,

- Ministère des armées / Secrétariat général pour l'administration / Service d'infrastructure de la défense

Pour information - services de la DRH :

- Département des relations sociales (SG/DRH/RS)
- 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)