



O.P.A. Information C.G.T.

Bulletin de liaison, de Documentation et d'Information Syndicale du Syndicat National des Ouvriers des Parcs et Ateliers de l'Équipement et de l'Environnement – Téléphone : 01.48.18.82.85 – Télécopie : 01.48.51.60.31 – E-mail : snopacgt@wanadoo.fr - Site Internet:

www.snopacgt.com

N° 18



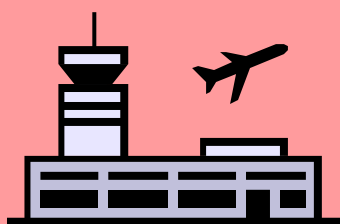
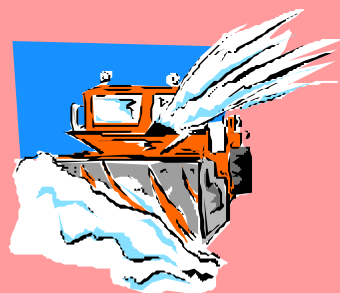
Supplément au Courrier du Militant n° 1071 du 13 juin 2003

Sommaire

PAGES

SPECIALE

CLASSIFICATIONS OPA
Nouvelles mesures de promotion
Lettre-circulaire DPSM du 3 juin 2003





CLASSIFICATIONS OPA

⇒ **NOUVELLES MESURES DE PROMOTION OPA**
LETTRE CIRCULAIRE DPSM DU 3 JUIN 2003

⇒ **UNE EVOLUTION SUR LES PERSPECTIVES DE**
DEROULEMENT DE CARRIERE

⇒ **LE RESULTAT D'UN LONG PROCESSUS DE LUTTES,**
D'ACTIONS ET DE NEGOCIATIONS AU NIVEAU LOCAL ET
NATIONAL

⇒ **UNE ENVELOPPE PLUS QUE JAMAIS A COMBATTRE**

C'est en substance, un des premiers enseignements que nous pouvons tirer au regard du texte diffusé dans les départements et services et de la période qui l'a précédée.

Avant d'analyser ensemble le texte, il est bon de rappeler à tous les OPA que ce document, sans répondre à la totalité de notre revendication en matière de classification, est le fruit d'une longue lutte des organisations syndicales et au premier rang desquelles notre CGT OPA.

C'est à l'occasion d'une journée de grève unitaire le 29 novembre 2001 et de l'audience qui en a suivi que nous avons obtenu l'engagement ministériel d'un nouveau « retoiilettage » de la circulaire du 20 mars 1997. Sans cesse renouvelé auprès de nos interlocuteurs, cet engagement s'est traduit par des négociations au cours desquelles nous avons mis en avant les revendications exprimées par les OPA.

Plusieurs réunions et la pugnacité des représentants OPA CGT ont conduit la DPSM à rédiger la lettre circulaire du 3 juin 2003 ci-jointe.

Celle-ci, sans marquer un point définitif sur ce qui reste à conquérir comme une véritable reconnaissance des qualifications des OPA peut être analysée comme étape positive dans le sens où elle assouplit

les règles strictes des quotas par grade qui constituaient dans beaucoup de services une barrière infranchissable.

Pour autant, notre satisfaction ne saurait être pleine et entière au regard des contraintes contenues dans le texte et dans ceux qui le précèdent comme la circulaire du 20 mars 1997 (toujours en vigueur). Pour ne citer que l'enveloppe financière fixée à 0,8 % de la masse salariale, cet élément constitue à lui seul une barrière limitant le nombre de promotions annuel. Ajoutons à cela l'état d'esprit de notre administration lié à l'existence du compte de commerce et tout le monde comprend qu'un tel « cocktail » ne peut être compensé par un assouplissement des quotas.

Néanmoins nous ne négligerons aucune avancée et c'est avec la meilleure lecture qui puisse être faite que notre syndicat analyse ce texte du 3 juin.

D'abord pour affirmer que les globalisations des quotas de maître-compagnon, plus les spécialistes, plus les chefs d'équipe au taux de 35 % ouvre pour la quasi-totalité de nos services un plus grand nombre de postes à pourvoir. Et ce n'est pas pour rien que l'administration a « lâché » les 35 % après 4 heures de discussions sinon que cela amène un plus dans les services pour les OPA. N'oublions pas que la première proposition de l'administration était de 25 % ...

Bien sûr, il y a l'enveloppe, bien sûr l'administration pourra choisir entre plus de chefs que de maîtres-compagnons ou de spécialistes ... mais c'est en cela que notre rapport de force local compte, tout comme il compterait s'il n'existait plus aucun quota ...

Ce nouveau texte permet aux maîtres-compagnons Atelier de « passer » directement à spécialiste B.

Il permet aussi aux compagnons d'être nommés maîtres-compagnons six mois pleins avant leur départ en retraite et cela hors quota et hors enveloppe.

Il ouvre aussi à des promotions au choix ou permet aux OPA maîtres-compagnons et spécialistes de pouvoir postuler aux concours internes de contremaître, chef de chantier ou chef magasinier.

Nous avons aussi ouvert la possibilité pour un certain nombre de services dont les services spécialisés de déroger aux 35 %. Reste bien évidemment par l'action à concrétiser sur le terrain cette ouverture.

La lecture et relecture du texte et de ces annexes que l'on peut qualifier au moins de claires doivent permettre de trouver des solutions pour les déroulements de carrière de chacun.

Plus aucun OPA ne peut affirmer aujourd'hui que le texte en lui-même ne contient pour tel ou tel grade aucune perspective de carrière.

Bien sûr tout le monde ne terminera pas en haut de l'échelle mais chacun, à son niveau, peut raisonnablement se tracer une perspective de carrière.

Un élément que nous considérons comme négatif et que nous avons combattu avec les autres organisations syndicales c'est la possibilité de promouvoir par concours des chefs d'équipe A au magasin et à l'exploitation. Cette mesure, nous continuons à la combattre et il nous appartient au niveau local de s'opposer à sa mise en œuvre. Le texte, d'ailleurs, nous le permet pleinement (nomination au choix).

Les différents tableaux joints à la circulaire peuvent être eux aussi utilisés pour gagner des évolutions en matière de déroulement de carrière. Le simple fait de savoir qu'en moyenne un ouvrier qualifié passe ouvrier expérimenté au bout de deux ans et six mois doit servir dans certains parcs pour « décrocher » cette promotion où des OPA sont parfois oubliés.

La lecture et relecture de ces documents doivent être l'objet d'un travail en bureau syndical dans le cadre des préparations des commissions consultatives qui doivent se dérouler maintenant.

La lutte dans ce domaine ne se termine pas avec la « sortie » de cette circulaire, bien au contraire. Celle-ci doit être analysée comme le fruit d'une lutte syndicale et à ce titre doit nous mobiliser pour marcher encore plus loin.

Avec l'aide de tous, nous pourrions aller vers une promotion d'OQ à OE à la confirmation, nous pourrions aller vers la création du maître-compagnon principal et pourquoi pas faire sauter ce dernier verrou de l'enveloppe financière. C'est sur ce chantier que va s'engager le syndicat national et dès le mois de septembre sur la catégorie des techniciens comme s'y est engagée l'administration.

Concernant les nouveaux recrutés et les catégories de premier niveau, nous avons « poussé » l'administration pour que les acquis professionnels soient pris dès le recrutement et il va de soi tout au long de sa carrière. Sur ce sujet important, l'administration s'est engagée à partir des textes qui vont être négociés dans la Fonction Publique de les transcrire au niveau des OPA.

En 2002, de par les conditions que nous avons eues et les luttes menées, cela a conduit à ce qu'aucun OPA ne parte à la retraite en dessous du grade de maître compagnon.

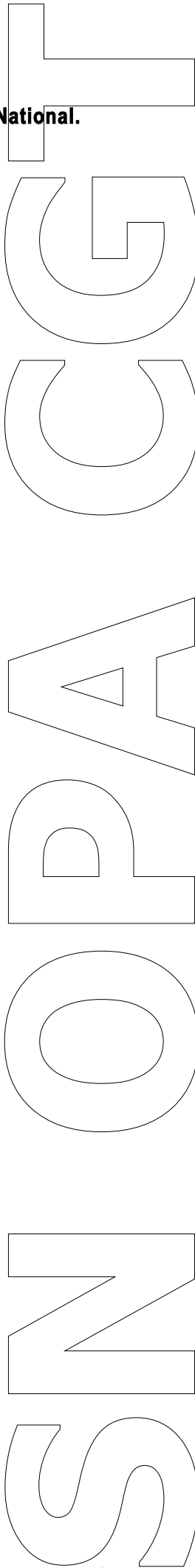
Cela n'a pas été toujours le cas et loin de considérer que cela est une fin en soi, admettons l'évolution et tirons l'analyse que l'action paie et que demain elle paiera encore.

Au regard de ces dispositions, nous pouvons conclure que pour l'ensemble des filières et des catégories, les nouvelles dispositions apportent certaines réponses aux déroulements de carrière. Elles ouvrent tant au niveau de l'atelier que de l'exploitation ... des possibilités au-delà du grade de maître compagnons.

Bien évidemment notre cahier revendicatif en la matière est loin d'être satisfait dans son intégralité et avec l'action que nous avons à mener avec les crédits il nous appartient de franchir de nouvelles étapes.

Meilleures amitiés.

Le Bureau National.



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



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

la Défense, le 3 juin 2003.

Le ministre
à

(liste des destinataires in fine)

objet : nouvelles mesures de promotion des OPA applicables à compter de 2003.

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

affaire suivie par : Olivier Revol - DPSM/TE5

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

mél. Olivier.Revol@equipement.gouv.fr

mesures de gestion des OPA 2003

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

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

Ces nouvelles mesures s'articulent autour de deux axes :

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

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

- P.J. :**
- 1 annexe
 - 1 grille de classifications en couleur (mise à jour en juin 2003)
 - 1 document relatif à l'ancienneté moyenne dans le grade des OPA promus en 2002
 - 1 tableau relatif à l'âge et au pyramidage moyens des OPA observés en 2001 et 2002

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

2) un déroulement de carrière amélioré par :

de nouvelles possibilités de promotion au choix :

La promotion à spécialiste B est élargie aux maîtres-compagnons justifiant de 5 années d'ancienneté en cette qualité ainsi qu'aux spécialistes A dont l'ancienneté acquise en qualité de maître-compagnon est ajoutée à celle détenue en qualité de spécialiste A.

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

de nouvelles possibilités de promotion par concours interne :

Un concours interne à chef d'équipe A exploitation et chef d'équipe A magasin est ouvert à tous les OPA, après la mutation interne puis la promotion au choix.

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

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

Ces mesures sont explicitées en annexe ci-jointe.

Je vous rappelle, par ailleurs, :

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

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

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

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

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

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

Signé

Jean-Pierre WEISS

ANNEXE

mesure n°1 = un nouveau quota globalisé

A = Règle :

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

Le nouveau quota porte bien sur le total cumulé :

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

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

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

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

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

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

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

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

B = Exemple :

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

Si, avant le quota globalisé, le service recensait :

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

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

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

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

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

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

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

C = Arrondi :

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

Par exemple : 15,75 peut être arrondi à 16 et 15,50 peut être arrondi à 16.

En revanche, 15,49 ne peut pas être arrondi à 16.

D = Cas particuliers des hors quota :

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

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

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

Exemples :

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

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

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

Règle :

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

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

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

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

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

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

Exemple :

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

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

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

Donc, conformément au schéma prioritaire de pourvoi de postes vacants des OPA, si la mutation interne ne permet pas de pourvoir le poste, les services devront examiner les possibilités de promotion au choix des chefs d'équipe C relevant de la CCOPA compétente.

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

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

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

Règle :

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

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

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

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

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

Règle :

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

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

La date de nomination du lauréat ne pourra être antérieure, d'une part à la date de proclamation des résultats du concours par le jury, et d'autre part à la date

d'installation du lauréat dans ses nouvelles fonctions de contremaître A, de chef de chantier A ou de chef magasinier A.

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

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

Règle :

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

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

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

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

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

Exemple :

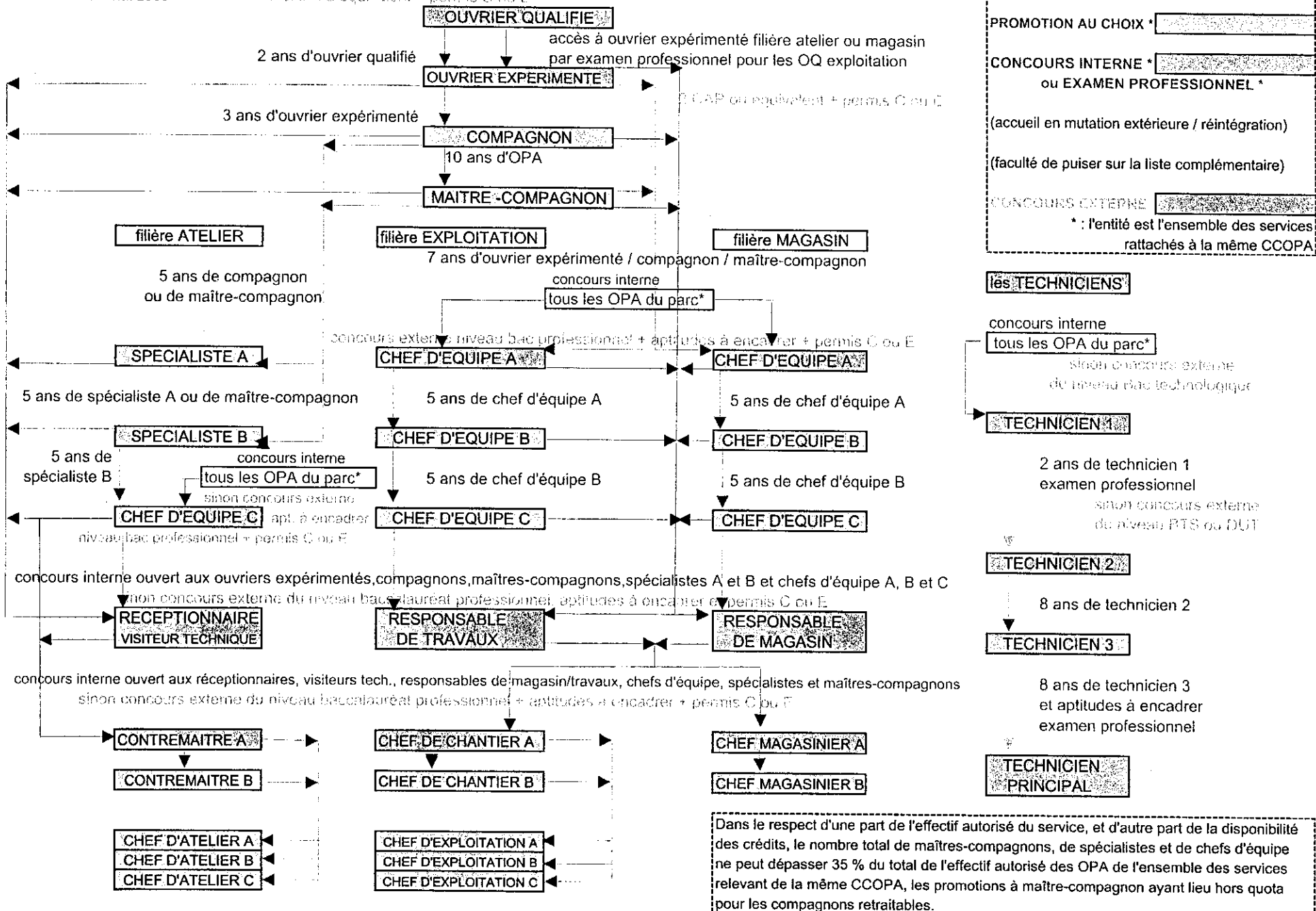
Un compagnon souhaitant partir à la retraite le 27 mars de l'année N pourra être promu par son chef de service à compter du 1^{er} septembre de l'année N-1, dès lors que son service aura obtenu de la part de DPSM/TE5 la délégation de crédits hors enveloppe correspondante.

1°) Ouvriers			dont ouvrier qualifié			dont ouvrier expérimenté			dont compagnon			dont maître compagnon			2°) Spécialistes			3°) Maîtrise			dont chefs d'équipe			4°) Techniciens			TOTAL
réel	âge moyen	% / total général	réel	âge moyen	% / total ouvriers	réel	âge moyen	% / total ouvriers	réel	âge moyen	% / total ouvriers	réel	âge moyen	% / total ouvriers	réel	âge moyen	% / total général	réel	âge moyen	% / total général	réel	âge moyen	% / total maîtrise	réel	âge moyen	% / total général	âge moyen
5 440	40,5	65,41%	1 011	30,9	18,58%	1 074	36,1	19,75%	2 963	44,3	54,47%	391	51,9	7,20%	719	48,2	8,65%	1 574	48,7	18,92%	1 001	49,4	63,63%	584	39,3	7,02%	42,8

situation au niveau national appréciée au 31 décembre 2002 sur la base omesper

1°) Ouvriers			dont ouvrier qualifié			dont ouvrier expérimenté			dont compagnon			dont maître compagnon			2°) Spécialistes			3°) Maîtrise			4°) Techniciens			TOTAL
réel	âge moyen	% / total général	réel	âge moyen	% / total ouvriers	réel	âge moyen	% / total ouvriers	réel	âge moyen	% / total ouvriers	réel	âge moyen	% / total ouvriers	réel	âge moyen	% / total général	réel	âge moyen	% / total général	réel	âge moyen	% / total général	âge moyen
5 494	41,9	67,10%	869	31,9	15,82%	1 281	38,0	23,32%	3 057	45,2	55,65%	290	53,4	5,28%	675	48,4	8,24%	1 542	49,5	18,83%	477	40,6	5,83%	43,8

situation au niveau national appréciée au 31 décembre 2001 sur la base omesper



sources: - circulaire ministérielle DPS/GB2 du 20 mars 1997 relative à la classification des OPA modifiée par la circulaire DPSM/TE du 3 juin 2003 ;

- circulaires ministérielles DPSM/TE des 17 janvier et 7 mars 2002 relatives aux conditions et modalités de promotion à maître-compagnon (retraitable) ;

- décret 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.

ANCIENNETES MOYENNES DANS LE GRADE

des OPA CC et HCC promus au titre de l'année 2002 observées au niveau national

(sur la base des informations contenues dans Omesper)

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



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

I – au niveau ouvrier :

2,6 ans d'ouvrier qualifié ⇒ ouvrier expérimenté au choix
(au lieu de 2 ans minimum réglementaire)

5,3 ans d'ouvrier expérimenté ⇒ compagnon au choix
(au lieu de 3 ans minimum réglementaire)

7,6 ans de compagnon ⇒ maître compagnon au choix

II – au niveau spécialiste :

7,7 ans de compagnon ⇒ spécialiste A au choix (au lieu de 5 ans minimum réglementaire)

6,7 ans de spécialiste A ⇒ spécialiste B au choix (au lieu de 5 ans minimum réglementaire)

III – au niveau chef d'équipe :

8,2 ans de compagnon ⇒ chef d'équipe A magasin au choix
(au lieu de 7 ans minimum réglementaire)

7,1 ans de chef d'équipe A ⇒ chef d'équipe B exploitation ou magasin au choix
(au lieu de 5 ans minimum réglementaire)

6,5 ans de chef d'équipe B ⇒ chef d'équipe C exploitation ou magasin au choix
(au lieu de 5 ans minimum réglementaire)

IV – au niveau technicien :

7,8 ans de technicien de niveau 1 ⇒ technicien de niveau 2 au choix
(au lieu de 2 ans minimum réglementaire)

9,3 ans de technicien de niveau 2 ⇒ technicien de niveau 3 au choix
(au lieu de 8 ans minimum réglementaire)

9,6 ans de technicien de niveau 3 ⇒ technicien principal au choix
(au lieu de 8 ans minimum réglementaire).