SNOPA la cgt
ÉQUIPEMENT & ENVIRONNEMENT

L'INFO OPA DES RETRAITÉS



N° 005 >> Février-Mai 2025

L'ÉDITO



La politique menée par le Gouvernement Bayrou s'inscrit, sans surprise, dans la continuité de ces prédécesseurs et vient encore un peu plus mettre à mal nos services publics. Toujours plus d'économies et d'efforts demandés aux plus faibles et toujours plus pour les plus riches.

La volonté de ne pas mettre au débat général la place et le rôle du service public et de son financement, notamment, est malsaine et participe à faire monter un peu plus chaque jour l'extrême droite et sa possible accession au pouvoir en 2027.

La désunion des partis de la gauche est également un problème sur lequel nous devrons chacune, chacun agir pour ne pas laisser un désastre se produire.

Il est plus que jamais nécessaire d'avoir des représentants politiques défendant l'intérêt de toutes et tous, portant un programme social et économique visant à améliorer nos conditions de vie et de travail mais aussi à mieux partager les richesses. Tout cela devant s's'inscrire dans une politique vertueuse au regard des enjeux environnementaux, essentiels pour nous et les générations futures.

Dans ce contexte, le SNOPA CGT continue de mettre en œuvre la feuille de route qui nous a été fixée pour que les ouvriers des parcs que nous représentons se voient offrir un avenir meilleur. Cela passera inévitablement par un renforcement des effectifs afin d'assurer nos missions et métiers dans de bonnes conditions mais aussi par des règles statutaires améliorant nos droits actuels.

Pour y parvenir, nous avons adapté notre outil syndical avec une réorganisation de nos sections locales afin de réunir les OPA isolés au sein d'un collectif OPA CGT pour discuter OPA, analyser les situations et proposer des solutions aux problèmes rencontrés. Le SNOPA a renforcé son accompagnement des sections à l'activité syndicale du quotidien, essentielle pour élever le rapport de force lorsqu'il est nécessaire.

Camarades syndiqués retraités, vous avez votre place au sein de nos sections et vous êtes invités à participez à nos travaux. Alors n'hésitez pas et rapprochez vous des militants OPA CGT. La perte du pouvoir d'achat et la désertification médicale notamment, sont des sujets que nous pouvons travailler et faire porter par notre grande CGT.

L'invitation est lancée, à vous de la saisir.

Tous ensemble, nous ne serons que plus fort.

SOMMAIRE

2 ÉDITO
3-7 Assemblée générale du 13 mars 2025 de la section retraité de la Charente-Maritime
8-9 Réunion bilatérale DRH-SNOPA CGT du 17 mars 2025
10 Communiqué du SNOPA CGT : Les OPA MADSLD des collectivités, les invisibles des employeurs !
11 Communiqué du SNOPA CGT : Le ministère dit méthode, les OPA disent "propositions"
12-16 Promotions 2025 : Note d'analyse du SNOPA CGT
17 CSFPE relatif aux congés maladie, accidents de travail : Compte rendu du SNOPA CGT
18-32 CSAM du 04/06/2025 realtif au projet d'arrêté retraite pour les OPA transférés aux collectivités : Compte-rendu et déclaration du SNOPA CGT
33-35 CE du SNOPA CGT des 22-23/05/2025

L'info des OPA retraités

Syndicat National
des Ouvriers des parcs et ateliers
CGT

Siège social : 263, rue de Paris
Case 543
93515 MONTREUIL CEDEX

Téléphone : 06 85 97 09 13

E-mail : snopa@cgt.fr
Site Internet : snopacgt.fr

Directeur de publication :
Christophe HEGOT

Périodicité : trimestriel

C G T
SYNDICAT NATIONAL
Section Retraités
Ouvriers des Parcs et Ateliers
De l'Equipement et de l'environnement

Compte rendu AG du 13 mars 2025

9 h 30 : ouverture de l'assemblée générale Salle des fêtes de La Jard

- Présents : Christian MULON secrétaire, Jean LACLAU trésorier,
- membres : Jacky CHAINTRIER, Gérard BOUYER, Dominique MERCIER, Thierry ROYER
- Invité : Alain Girard (Secrétaire USR CGT 17),
-

Une minute de silence a été observée à la mémoire de nos camarades disparus

- Présentation de l'assemblée14 participants au total , 4 excusés
- discours d'introduction par Jean LACLAU
- mise en débat de celui-ci

- Une heure 30 d'échange dans l'assemblée , vif débat autour des sujets comme la situation géopolitique , les conflits dans le monde , Et sur le plan national toujours les mêmes préoccupations , la revalorisation des salaires, des pensions,des prestations sociales - la disparition des services public - la dégradation des services de santé -

Intervention du secrétaire de L' USR sur les motivations et la mobilisation pour la journée du 20 mars ,
Présentation du rassemblement à la Rochelle et organisation ,
Inscriptions aux transports collectifs (Bus affrété par l'usr) , 8 participants au total , soit la moitié de la section ,
Un point est fait sur les versements des FNI et le nombre de syndiqués ,(à voir avec Gérard Pineau),

Jean LACLAU nous fait le point sur la trésorerie concernant l'année 2024, les comptes sont à l'équilibre avec un solde de 98euros20

- Fin de séance 12h30 – Repas en commun

Pour la section des retraités

Mulon

AG du 13 MARS 2025

BONJOUR,

Plus les années passent et plus on se répète. Rien ne change depuis des lustres, ou plutôt, si tout est sujet à régression voir répression. dans tous les domaines quels qu'ils soient et ce n'est pas les turpitudes de notre président suivit de ses staffs successifs qui amélioreront la situation et les besoins vitaux des citoyens.

D'Ailleurs fin décembre 2024, lors des vœux aux français, MACRON admettait " que la dissolution de l'assemblée nationale avait créé plus d'instabilité que de sérénité.

Sa politique désastreuse menée depuis 2017 fait qu'aujourd'hui il ne reste plus que 21% de la population favorable avec ses orientations, 75% refusent sa confiance et 4% ne se prononcent pas.

En Décembre 2024 La France comptait

3 Millions 21 000 chômeurs

2 Millions 303 000 emplois précarisés

et à celà il va falloir ajouter la liste des Séniors privés d'emploi touchés par la réforme des retraites et leurs départs à 64 ans.

Depuis 7 ans le président des riches (2)
fait tomber un nombre toujours croissant
de ménages dans la misère, faute d'un
Pouvoir d'achat amoindri.
Par contre Les entreprises du CAC 40
à la bourse de PARIS ont versé en
2024, 98 Milliards de dividendes et d'actions
gratuites à leurs actionnaires.
Cette politique de redistribution des
richesses devrait alors contribuer a une
levée de boucliers et d'actions sans précédant
Hors force est de constater qu'il n'en est
rien.
Une des raisons de cet attentisme c'est
que les principaux pôles contestataires
ont été laminés par une politique de
Privatisation des services publics.
Les Syndicats ont été mis sous l'éteignoir
et ont vu leurs nombres d'adhérents
chuter. Pourtant la combativité d'un
Peuple est la Seule variable d'évolution.
Et la C.G.T dans tout ça et bien
Comme elle l'a toujours dit et écrit
elle continue de mobiliser et revendiquer
Pour contrer les mauvais coups d'un
gouvernement quel qu'il Soit.
Et pour nous retraités qu'en est-il?
Et bien avec et grâce a notre C.G.T
on continue.

Oui les retraités sont en colère et ils (3)
ont raison. Il refusent d'être la variable
d'ajustement budgétaire du gouvernement pour
rétablir les finances-publiques et payer la crise.
Tout est bon pour faire des économies sur
leur dos.
Chaque nouvelle annonce régressive est désormais
Vécue comme une punition collective, à
Peine sortie par la porte après la censure
du gouvernement BARNIER, la désindexation
des retraites revient par la fenêtre avec
La suppression des 10% fiscaux au
Prétexte que les retraités seraient des
privilégiés et qu'ils coûtent cher au Pays.
c'est totalement faux et inacceptable, nous
avons cotisé toute une vie active
Pour la solidarité entre les générations.
Il est hors de question de baisser la
garde.
Certains prétendent que les retraités
auraient plus que les actifs en
revenu mensuel ?
La pension moyenne nette était de
1420 €/mois en 2024. et 1268 €/mois
chez les femmes.
Les petites retraites concernent plus de
10 Millions de personnes pour 17 Millions
de retraités.

(4)

Ajoutons aussi que beaucoup de retraités aident leurs enfants et petits enfants qu'ils participent et contribuent en tant que bénévoles à la vie associative et sociale du Pays.

Alors quelles sont les 3 revendications Principales de retraités?

- La revalorisation immédiate des Pensions de 10 %
- La reconquête des Services publics de proximité.
- Le Droit pour tous de pouvoir se soigner correctement.

c'est donc sur ses bases là que nous allons manifester le 20 MARS prochain.

"Christian vous exposera le sujet à la suite de ce bref exposé.

Merci de m'avoir écouté
et Bon travail à Tous.

SYNDICAT NATIONAL CGT
DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS

263, rue de Paris, Case 543 93515 – MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.55.82.88.77 / 79
Courriel : snopa@cgt.fr
Secrétaire Général : Christophe HEGOT tel 06 85 97 09 13



DRH : Anne Debar, Philippe Marcassus, Florence Valenza-Paillard et Véronique Teboul

SNOPA - CGT : Eric LE JOSSEC, Philippe Bresson, Philippe DEBAT et Christophe HEGOT

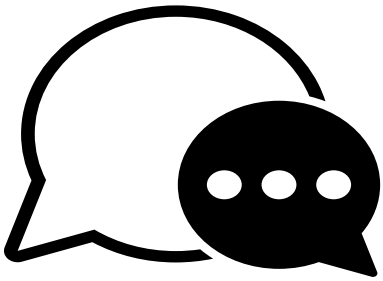
Montreuil, le 17 mars 2025

Le SNOPA CGT fixe ses objectifs !

Réunion bilatérale DRH - SNOPA CGT

Le SNOPA CGT a demandé cette réunion afin de **relancer le projet d'évolution statutaire** en premier point et de donner **notre agenda social concernant les chantiers et négociations relatives aux OPA** sur l'aspect salariale, de gestion et autres.

La situation actuelle conduit à une maltraitance des ouvriers des parcs et ateliers et pèse sur le moral des agents. Décrochages salariaux, aucune perspective en termes de déroulement de carrière, une mobilité fortement réduite, un régime indemnitaire sous-évalué, des conditions de travail exécrables, des fusions et réorganisations d'ateliers rendant la situation intenable. Il y a urgence à ouvrir plusieurs chantiers répondant aux attentes des ouvriers.



• Évolution statutaire

Le SNOPA CGT a rappelé ses attentes dans le cadre de l'évolution statutaire des OPA. Le toilettage statutaire effectué en 2024 et validé par le CSAM de septembre 2024 doit prochainement sortir du guichet unique pour une publication prochaine au journal officiel.

Cette première étape doit appeler à une refonte plus globale et **le SNOPA CGT remet à la DRH le projet** que nous avons remis à son prédécesseur. Le projet statutaire que nous présentons répond à la fois aux **exigences salariales, statutaires et droits sociaux** afin que les OPA ne soient pas des personnels déclassés du ministère. Le projet apporte des réponses fortes aux employeurs, en matière de gestion, en s'appropriant les cadres existants du corps des fonctionnaires.

Pour **le SNOPA CGT**, **le projet de fonctionnarisation semble trop incertain** dans le contexte politique fragile dans lequel nous sommes et cette piste privilégiée par la DRH doit être mise de côté. Camper sur ce choix reviendrait à ne pas vouloir avancer et traiter des problématiques que les OPA vivent au quotidien.

• Abattement de zone

Le SNOPA CGT rappelle sa demande de voir **la suppression de l'abattement de zone** visant à réduire le salaire des OPA en fonction de leur lieu de résidence administrative. Un OPA exerçant les mêmes missions et métiers ne peux pas avoir un salaire minoré.

Le SNOPA CGT demande de remplacer ce dispositif par **la mise en place de l'indemnité de résidence** comme cela existe pour les autres corps de la fonction publique.

• Revalorisation salariale et plan de requalification niveau ouvriers

Le SNOPA CGT a pointé à nouveau le **décrochage salarial** et les faibles revalorisations de ces dernières années et a fait état d'une **non-reconnaissance des qualifications** avec un traitement de base à peine supérieur au SMIC pour des ouvriers qualifiés et diplômés.

Nous avons également pointé une nécessité de **reconsidérer notre grille de classification** qui par sa nouvelle terminologie et ses différents niveaux conduisent à freiner les promotions.

La suite...

Le SNOPA CGT demande **la mise en place d'un plan de requalification** du niveau ouvrier au niveau technicien 1 et demande le **changement de dénomination des niveaux de classification** haute maitrise en supprimant le mot «ingénieur».

Pour rappel, la terminologie ingénieur pour la haute maîtrise crée un plafond de verre pour les OPA Techniciens 3. Les chiffres en baisse en 2023 du nombre de promotions pour une consommation d'enveloppe à l'identique démontrent aussi les difficultés pour changer de catégories. Les chiffres de 2024 continuent de décroitre.

• Régime indemnitaire (Prime d'expérience, prime de métier)

Le SNOPA CGT a demandé que la prime d'expérience soit supprimée au profit d'une **augmentation de la prime d'ancienneté qui évoluera jusqu'à 30%** pour 30 ans de service.

Cette demande prend en compte l'allongement de la durée de cotisation à la suite de la dernière réforme des retraites et la nécessité d'avoir une amplitude salariale équivalente à celle des autres corps de la fonction publique.

Pour ce qui relève de **la prime de métier,** nous orientons la DRH sur **notre projet de rémunération** remis en début de séance, tout en pointant quelques disparités dans la dernière note de gestion sur les primes qui méritent d'être effacées.

• Mobilité des OPA

Le SNOPA CGT fait état de nombreuses difficultés pour les OPA de se positionner sur des postes vacants. Les éléments modulables (Prime de métier) de rémunération selon le type de poste et suivant le service sont un frein supplémentaire à la mobilité.

• Note de gestion promotion 2025

Le SNOPA CGT a demandé que la note de gestion promotion 2025 nous soit remise. La DRH nous informe que s**a rédaction est en cours de finalisation** et **le maintien de l'enveloppe** au niveau national est prévu (373 000 €). Nous rappelons les difficultés que rencontrent des OPA sur la position idéologique de certains chefs de service qui bloquent leur avancement.

• Bilan promotions 2024

Le SNOPA CGT a demandé au ministère qu'il soit fait un bilan des promotions au titre de l'année 2024 comme les années précédentes afin de prendre en compte d'éventuelles mesures relatives à l'avancement des OPA au regard du contexte particulier qui nous est imposé, à savoir le non-recrutement qui est toujours en vigueur.

La DRH nous communiquera dans les prochains jours le bilan promotions 2024.

• Etat d'avancement ENSAP/retraite Ouvrier d'Etat

Le droit à l'information a été complété par un calendrier du FSPOEIE. Il est envisagé une **perspective pour l'année 2026.**

L'arrêté retraite concernant la prise en compte de la nouvelle grille de classification avec les durées effectives de passages pour les OPA transférés aux collectivités **sera présenté au CSA ministériel le 10 avril 2024**. Cela permettra d'une part d'appliquer la loi en matière de calcul du montant garanti de retraite et d'autre part de fixer le bornage entre le 1er janvier 2019 et la date de l'arrêté précité pour les dossiers à régulariser des ex-OPA partis en retraite entre ses deux dates.

• Version du décret mis à la signature (décret 65-382)

Le SNOPA CGT a demandé à avoir le projet en cours de signature suite au passage du CSA ministériel de septembre 2024.

• Situations individuelles

Le SNOPA CGT a fait remonter plusieurs situations individuelles qui nécessitent une analyse de la part des services RH du ministère. La DRH a pris note et nous fera un retour après échange avec les services concernés. Nous attirons l'attention sur la nécessité de former les RH locaux sur règles statutaires des OPA.



Une nouvelle fois, **le SNOPA CGT met la pression** à notre employeur pour que **des mesures nécessaires et indispensables** soient prises urgemment. Le statu-quo n'est pas une possibilité et il est temps de se mettre au travail du côté de la DRH.

La DRH proposera un calendrier de réunions pour travailler les différentes thématiques discutées ce jour. Le projet de fonctionnarisation reste une priorité pour traiter ce sujet dans la globalité.

Le SNOPA CGT est force de propositions et nous mettrons tout en œuvre pour que les revendications que nous portons aboutissent. Votre avenir, construisez-le avec **le SNOPA CGT**.

Faites valoir vos droits, par votre soutien et votre présence dans les actions qui sont ou seront engagées prochainement et en vous syndiquant à la CGT.

je me syndique au SNOPA-CGT
en flashant le code avec mon smartphone !

SYNDICAT NATIONAL CGT
DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS

263, rue de Paris, Case 543 93515 – MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.55.82.88.77 / 79
Courriel : snopa@cgt.fr
Secrétaire Général : Christophe HEGOT tel 06 85 97 09 13

Montreuil, le 15 avril 2025

Les OPA MADSLD des collectivités
les invisibles des employeurs !

Dans le cadre de la loi de transfert des parcs de 2009, les OPA transférés vers l'employeur territorial ont eu la possibilité d'être **mis à disposition sans limitation de durée** et d'éventuellement demander plus tard une intégration dans le corps des fonctionnaires territoriaux. **Rien ne pouvait laisser penser** que ce choix prévu par la loi **stopperait leur carrière professionnelle.**

Les services d'accueil (la fonction publique territoriale) **et d'origine** (la fonction publique d'état) ont fait **le choix de délaisser ces OPA** au bord de la route. **Aucune volonté des employeurs/gestionnaires** de faire progresser professionnellement en compétence, en avancement et en rémunération ces OPA. Effacées les nombreuses années réalisées au sein des parcs de l'équipement de France !

La gestion de ces OPA de la compétence des SGCD (secrétariat généraux communs départementaux) **est fortement dégradée** en raison d'un service sous tutelle préfectorale qui n'a que faire des personnels hors périmètre du ministère de l'Intérieur.

Intégrer aujourd'hui, pour entrouvrir une perspective professionnelle ? **La plupart des employeurs territoriaux s'y refusent** et font le choix de **clouer au pilori ces OPA.**

" Exercer un choix prévu par une loi, est-ce là une faute qui mérite une sanction ? "

Non, c'est tout simplement injuste et discriminatoire. Rémunérer ces ouvriers des parcs **autour du SMIC** après plus de 30 ans d'activité est scandaleux ! **Les écarter** de mesures ministérielles de gestion et de de revalorisation salariale **fait preuve de lâcheté !**

Les OPA concernés sont écœurés de ce manque de considération et **souffrent psychologiquement** d'une absence de reconnaissance professionnelle.



Le SNOPA CGT n'a pas abdiqué durant ces années et continue de **porter des propositions** pour sortir de cette situation ces OPA.

Le SNOPA CGT demande un plan de requalification pour tous les OPA du niveau ouvrier au niveau technicien 1.1.

Cette mesure bénéficierait à environ 60 OPA employés dans les collectivités dont la plupart ont 20 à 30 ans sans promotion. Le coût d'une telle mesure ne serait que de 150 000 €, bien loin de la valse des milliards que nous entendons quotidiennement.

Les représentant CGT élus en CCOPA mèneront également une bataille pour gagner des promotions et ainsi mettre fin à une injustice qui n'a que trop duré.

Collectivement, agissons pour le bien de tous !

Ne restez pas isolé et syndiquez-vous au SNOPA CGT.

je me syndique au SNOPA-CGT
flashant le code avec mon smartphone !

SYNDICAT NATIONAL CGT
DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS

263, rue de Paris, Case 543 93515 – MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.55.82.88.77 / 79
Courriel : snopa@cgt.fr
Secrétaire Général : Christophe HEGOT tel 06 85 97 09 13

Montreuil, le 02 avril 2025

Le Ministère dit « méthode »
Les OPA disent « Propositions »

Faute d'obtenir une signature du décret 65-382 modifié relatif au statut des OPA rapidement, **les Ministères** de l'Aménagement du territoire, de la Transition écologique **par l'intermédiaire de sa DRH,** en poste depuis quelques mois, **souhaite définir une méthode** pour porter leur projet de fonctionnarisation.



Non mais Allo !!??

Nous ne sommes pas face à un problème de méthode mais face à un problème d'inaction et de résultat du ministère.

Quand on ne veut pas parler de droits nouveaux, de justice sociale et de revalorisation salariale alors quoi de mieux que de parler de méthode. Méthode incantatoire, méthode Coué, c'est non ! Ne perdons plus de temps, il est déjà minuit moins une !

Cette volonté de construire « une méthode », cache bien mal la réalité :

- **Une absence coupable de volonté politique** et de moyens afin d'aboutir sur une évolution statutaire des OPA,
- **Le choix de laisser une situation pourrir** en comptant sur l'effet du temps passant de nos employeurs
- **Le choix de recourir à des contractuels** plutôt que des emplois statutaires sur nos missions et métiers
- **L'abandon de nos savoir-faire** au profit d'une externalisation à tout prix

Les OPA en ont marre de se faire balader ! Nous ne sommes pas des personnels de seconde zone…

Face à l'inaction des employeurs, **le SNOPA CGT est à l'action.**

Le SNOPA CGT a proposé un projet d'évolution statutaire en mars 2025, accompagné d'une réelle et juste reconnaissance financière, et pas simplement du saupoudrage. **Notre projet répond également à :**

• L'amélioration des conditions de travail
• La perspective d'un parcours professionnel gratifiant, avec une offre de mobilité réelle et quantitative
• Une rémunération et un régime indemnitaire équitable et harmonisé garantissant une évolution professionnelle valorisante et attractive

Alors plutôt que de parler « méthode » ! **Avançons et confrontons nos propositions** et actons les points de convergence immédiatement. Au ministre de **gagner les arbitrages politiques** afin de garantir un avenir professionnel pour ses personnels.

Plus de place à l'inaction et à la méthode Coué, le temps est écoulé !

Nous devons dans tous les services, dénoncer l'inaction, auprès des employeurs locaux et exiger des réponses concrètes. Cette situation n'a que trop duré et les OPA ne peuvent plus la supporter !

Le SNOPA CGT n'a jamais lâché et ne lâchera pas.

Le SNOPA CGT sera le chewing-gum collé sous la chaussure du ministère et des employeurs gestionnaires afin que les OPA ne tombent pas dans les oubliettes du ministère.

Rejoignez le SNOPA CGT !

je me syndique au SNOPA-CGT
en flashant le code avec mon smartphone !

NOTE DRH PROMOTION OPA 2025

L'analyse de la note promotion

Cette note très attendue des services et des représentants du personnel a été publiée fin avril sans aucune mesure salariale programmée pour 2025 au MAT/MTE. Dans le même temps, sous prétexte de la simplification de la vie économique, le gouvernement lance une attaque sans précédent sur les instances de dialogue et de cohésion ayant vocation à éclairer la puissance publique.

Dans ce contexte, les promotions sont une partie de la réponse pour donner du souffle à la rémunération OPA.
Cependant, les promotions sont limitées par le montant insuffisant d'une enveloppe de promotion qui restreint la capacité à promouvoir, avec toutefois la possibilité d'accorder des dépassements d'enveloppe (*ne pas s'en priver*).
Les barrières de changement de catégorie (ouvrier à technicien et technicien à ingénieur haute maîtrise) se renforcent, conséquences des réductions d'effectif imposés, de l'affectation sur tout emploi correspondant à la classification, impactant en premier les OPA relégués en second plan, de l'absence récurrente de non proposition de certains employeurs, et du refus de voir des OPA d'accéder le niveau ingénieur haute maîtrise.

- **La campagne de promotions 2025 voit le maintien de l'enveloppe nationale actuelle sanctuarisée. (***Une demande de la CGT* en CSA ministériel le 20 septembre 2024).
  Toutefois la DRH a pris la décision de répartir le montant national en relevant ou abaissant pour chaque périmètre de CCOPA, le montant de l'enveloppe par rapport à l'effectif réel de 2024 et à la masse salariale des OPA, sans en préciser les critères. 19 plafonds d'enveloppe ont vu leur montant augmenter, et 27 ont baissé. (Tableau en fin de document).
- **Les modalités particulières** d'avancement par mesures transitoires accessibles jusqu'en 2024 inclus ne s'appliquent plus désormais.
- **Les changements de catégorie se complexifient**, (ouvrier à technicien et technicien à ingénieur). Si les missions ou fonctions de votre nouveau poste ne sont pas en adéquation avec le niveau requis, l'OPA promu a un an pour régulariser sa situation, à défaut, il perd sa promotion.

Informer les agents reste toujours la priorité du SNOPA-CGT.

Il est important de rappeler que sans une liste complète des effectifs OPA avec les renseignements permettant l'étude des promotions (*déroulé de carrière complet, date de naissance, ancienneté dans la classification, la catégorie, niveau projeté sous toutes ses formes choix, CI, EP, mesures de sauvegarde, masse salariale avec prime ancienneté et prime de rendement par agent*), vous ne pourrez pas faire de propositions argumentées. Demandez-la !

Alors que le décret 65-382 indique dans son article 4, que les CCOPA sont compétentes pour se prononcer sur les promotions (sans restrictions), la DRH tente par la note de gestion de réduire la prérogative des CCOPA et des représentants du personnel en limitant les promotions aux seuls proposés.

Une note de gestion ne peut pas être plus restrictive qu'un décret !!!

Ne vous laissez pas faire, faites vos propositions

PROMOTIONS AU CHOIX :

- **Les promotions** au choix 2025, ont vocation à prendre effet à compter **du 1er janvier 2025**
- **Nominations possibles en cours d'année** sous réserve de remplir les conditions requises d'ancienneté. Le coût de ces promotions sera décompté en année pleine de l'enveloppe de promotion, **même pour les OPA à temps partiel**
- **Maintien de la clause de sauvegarde** à la situation des ex Spécialistes B et ex Chefs d'équipe C qui n'ont pas bénéficié de promotion depuis 2019, cela se traduit par une attention particulière envers ses OPA. Utilisez les dépassements d'enveloppe.
- Il en est de même pour les OPA (ex-SPB et ex CEC) actuellement **MADLSD et qui n'ont pas eu de promotion depuis le 1er janvier 2019**

IMPORTANT

En cas de changement de catégorie (ouvrier à technicien ou technicien à ingénieur), une évolution du poste (élargissements des missions, nouvelles responsabilités, etc.) au sein du service est nécessaire, et l'OPA pourra bénéficier de sa promotion. Sinon l'OPA promu, a 1 an pour trouver un poste en adéquation avec le niveau requis, à défaut, la promotion ne sera pas acquise. L'enveloppe sera également perdue…

IMPORTANT

Les services sont invités à identifier et signaler les situations des OPA MADSLD des collectivités territoriales non proposés ces dernières années. Les représentants du personnel veilleront à la bonne remontée de ces informations auprès de la DRH.

Montant des enveloppes de promotion :

IMPORTANT

- Malgré le maintien de l'enveloppe 2025 au niveau national de 2024, l'enveloppe de promotion de chaque CCOPA disponible est établie sur la base de 1% de la masse salariale réelle des OPA du service, présents **dans le périmètre de la CCOPA en 2024,** calculée de la façon suivante : 1 % *(salaire de base + prime d'ancienneté + prime de rendement) avec d**es fluctuations des montants de l'enveloppe constatées à la baisse comme à la hausse.**

- La part d'enveloppe non utilisée ne donnera lieu à **aucun report sur un exercice ultérieur.**
- **Une enveloppe « OPA État » pour les OPA :**
  - ✓ Des services de l'État (DIR, DIRM, DREAL, DEAL, DGTM, DRIEAT, DM, DDTM, administration centrale)

- ✓ Mis à disposition au sein du ministère des armées (MAD non remboursées) et au sein des SGCD
- ✓ Mis à disposition à titre gratuit auprès des collectivités dans le cadre de la loi relative à CE Alsace et de la loi 3DS

- **Une enveloppe « OPA MADSLD »** des collectivités territoriales (loi de 2009 relative au transfert des Parcs)

Ces 2 enveloppes (État et MADSLD collectivités) **sont non fongibles.**

- **Les autorisations de dépassement d'enveloppe restent sous le contrôle de la DRH**
- **Le 31 juillet 2025** est la date limite de remontée des demandes de dépassement d'enveloppe.

Gestion des promotions au choix dans les établissements publics :

- **Pour 2025, maintien du niveau global de l'enveloppe mobilisée en 2024.** En vertu du principe d'autonomie financière, la DRH n'a pas vocation à autoriser les promotions des établissements publics.
- Les OPA MADSLD de l'OFB sont rattachés à la CCOPA de la DRIEAT Ile de France. L'OFB fixera une enveloppe pour selon les mêmes critères de calcul de masse salariale.

Promotions des OPA bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale et/ou sociale :

- **Règle générale de promotions de niveau :**
  - ✓ 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 (2024).
  - ✓ Pour les OPA déchargés uniquement ou partiellement pour l'exercice d'activités sociales :
    - Recueillir l'avis du service dont il relève
    - Obtenir l'avis favorable du DRH du PM

- **Règle générale de promotions de catégorie :**
  - ✓ Remplir les conditions statutaires pour accéder à la catégorie supérieure
  - ✓ OPA en décharge syndicale, être proposé par l'organisation syndicale dont il relève
  - ✓ OPA en décharge sociale, être proposé : par l'OS dont il relève (avec avis du service) ou bien par le service dont il relève
  - ✓ Obtenir l'avis favorable du DRH du PM.
  - ✓ Au plus tard le 30 mai 2025

PROMOTIONS PAR ESSAI PROFESSIONNEL OU PAR CONCOURS INTERNE

Le guide relatif à l'avancement des OPA par essai professionnel ou par concours interne destiné à accompagner les services est disponible sur le site du ministère.

- Le concours interne est ouvert à l'ensemble des OPA de la CCOPA consultée. Il est **subordonné à la vacance d'un poste relevant du niveau de classification proposé**.
- Le concours interne national niveau ingénieur haute-maîtrise niveau 1 est ouvert à l'ensemble des OPA du ministère

- L'essai professionnel est ouvert à l'ensemble des OPA du service qui souhaite le mettre en place

Procédure :

- C'est à chaque service de s'arranger pour organiser les essais professionnels et concours



Comme auparavant les promotions par concours ou essai professionnel ne viennent pas imputer l'enveloppe de promotion.

Organisation :

- Chaque service pourra s'appuyer sur le CVRH pour préparer les examens, et sur le guide
- Les services adresseront leur demande à la DRH **avant le 16 juin 2025**,
- La date du 1er décembre est la limite de remontée des résultats

En résumé

Note DRH publiée très tardivement. À diffuser dans les services et auprès des employeurs.

La remontée des promotions :

- **Au choix avant le 31 juillet 2025,**
- **Examen, concours avant le 16 juin 2025,**

D'ores et déjà, sollicitez la tenue des CCOPA rapidement.

Élus CCOPA : Faites vos propositions ;

Une attention particulière portée sur les OPA en fin de carrière notamment chez les OPA niveau ouvrier les moins bien rémunérés ;

Fin des mesures transitoires ;

Les changements de catégorie se complexifient : perte de la promotion si le poste n'est pas en adéquation avec le niveau de classification

Réclamez le tableau de la liste des effectifs avec tous les renseignements nécessaires à la préparation des CCOPA ;

Les promotions par examens ou concours ne sont pas imputées sur l'enveloppe de promotion ;

Exiger en CCOPA, l'identification des OPA MADSLD des collectivités sans proposition depuis plusieurs années, et faite remonter le tableau par le service vers la DRH.
C'est en persévérant que nous pourrons décrocher des promotions pour ces OPA oubliés.

La SNOPA CGT continuera à travailler pour améliorer les conditions de travail, la rémunération, la retraite des OPA. Vous pouvez compter sur nous.

Tableau des enveloppes notifiées par CCOPA des services de l'État

PÉRIMÈTRES DE CCOPA	Plafonds d'enveloppes notifiés			Évolution
		2025	2024	
DREAL Auvergne – Rhône-Alpes	OPA État	8 847,28 €	6 183,52 €	↗
	OPA MADSLD	4 439,41 €	3 833,09 €	↗
DREAL Bretagne	OPA État	5 083,61 €	3 938,12 €	↗
	OPA MADSLD	4 490,04 €	3 555,60 €	↗
DREAL Bourgogne – Franche-Comté	OPA État	3 634,94 €	2 526,79 €	↗
	OPA MADSLD	1 035,85 €	1 310,57 €	↘
DREAL Centre-Val de Loire	OPA État	7 350,64 €	10 410,28 €	↘
	OPA MADSLD	2 294,12 €	2 054,48 €	↗
DREAL Corse	OPA État	1 483,60 €	1 105,14 €	↗
	OPA MADSLD	1 991,40 €	2 899,39 €	↘
DREAL Grand Est	OPA État	15 134,86 €	16 217,75 €	↘
	OPA MADSLD	16 398,09 €	18 917,60 €	↘
DREAL Hauts-de-France	OPA État	3 841,99 €	5 431,29 €	↘
	OPA MADSLD	453,19 €	2 035,31 €	↘
DREAL Nouvelle-Aquitaine	OPA État	18 301,88 €	18 723,74 €	↘
	OPA MADSLD	2 603,67 €	2 245,56 €	↗
DREAL Occitanie	OPA État	17 475,07 €	13 989,14 €	↗
	OPA MADSLD	6 662,22 €	7 653,81 €	↘
DREAL Pays de la Loire	OPA État	1 941,79 €	3 088,52 €	↘
	OPA MADSLD	5 296,45 €	6 031,37 €	↘
DREAL Provence Alpes Côte d'Azur	OPA État	12 293,13 €	13 191,88 €	↘
	OPA MADSLD	6 815,63 €	5 470,68 €	↗
DRIEAT Île-de-France	OPA État	84 228,20 €	72 324,59 €	↗
	OPA DIRIF	*62 650,36 €*	*53 148,88 €*	↗
	OPA MADSLD	5 373,73 €	5 117,97 €	↗
DIR Nord-Ouest	OPA État	12 887,53 €	10 898,55 €	↘
	OPA MADSLD	3 722,84 €	3 987,28 €	↘
DIR Atlantique	OPA État	6 353,32 €	5 641,31 €	↗
DIR Centre Est	OPA État	16 670,43 €	18 803,31 €	↘
DIR Centre Ouest	OPA État	11 178,80 €	12 968,50 €	↘
DIR Est	OPA État	11 110,29 €	12 205,50 €	↘
DIR Massif Central	OPA État	14 768,65 €	13 138,13 €	↗
DIR Méditerranée	OPA État	10 686,40 €	11 487,18 €	↘
DIR Nord	OPA État	12 876,57 €	14 844,78 €	↘
DIR Ouest	OPA État	23 192,19 €	25 834,78 €	↘
DIR Sud-Ouest	OPA État	8 456,28 €	8 611,90 €	↘
DIRM Manche Est - Mer du Nord	OPA État	7 185,83 €	11 098,46 €	↘
DIRM Méditerranée	OPA État	7 841,57 €	7 568,71 €	↗
DIRM Nord Atlantique - Manche Ouest	OPA État	20 147,46 €	20 868,50 €	↘
DIRM Sud Atlantique	OPA État	7 092,40 €	6 266,10 €	↗
DEAL Guadeloupe	OPA État	7 732,76 €	8 367,74 €	↘
	OPA MADSLD	2 912,11 €	2 199,84 €	↗
DEAL Martinique °	OPA État	2 366,90 €	2 510,67 €	↘
	OPA MADSLD	2 094,61 €	902,14 €	↗
DGTM Guyane	OPA État	12 058,74 €	11 250,09 €	↗
	OPA MADSLD	0,00 €	0	
DEAL Réunion	OPA État	1 004,06 €	3 732,22 €	↘
	OPA La Réunion	*447,07 €*	*1 877,80 €*	↘
	*OPA Mayotte**	*556,99 €*	*1 854,42 €*	↘
	OPA MADSLD	2 656,12 €	1 024,80 €	↘

Total OPA État	**373 227,19 €**
Total OPA MADSLD	**69 239,48 €**

SYNDICAT NATIONAL CGT DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS
263, rue de Paris, Case 543 93515 – MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.55.82.88.77 / 79
Courriel : orgasnopa@cgt.fr
Secrétaire Général : Christophe HEGOT tel 06 85 97 09 13

Nouvelles dispositions en matière de congés pour maladie,

accident ou évènements familiaux des ouvriers de l'Etat

La DGAFP (direction générale de l'administration de la fonction publique) a engagé des évolutions pour réunir sur un seul texte les dispositions applicables aux ouvriers de l'Etat en matière de protection sociale (sauf retraite).

un nouveau décret a été présenté en CSFPE (conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat) le 12 mai.
Il abroge de nombreux textes obsolètes dont le **décret 72-154 relatif aux congés maladie, maternité, accident du travail et maladie professionnelle,** afin de rendre plus lisible le droit applicable aux Ouvriers de l'Etat.

Certains droits notamment sur le congé longue maladie sont alignés sur ceux des fonctionnaires de l'Etat conformément à l'accord interministériel du 20 octobre 2023 sur la prévoyance dans la FPE.
Le texte prévoit également la constitution d'instances médicales en remplacement des commissions de réforme, inspirées des instances de la fonction publique et transpose aux ouvriers les évolutions sur les congés d'aidants (maintien de l'affectation dans l'emploi pendant un congé de solidarité familiale et création du congé de proche aidant).

La CGT a proposé un amendement sur le chapitre VIII Dispositions relatives à la rémunération.
Pour la CGT, il est très important de consolider dans le décret, la part du salaire défini par le forfait mensuel de rémunération à l'identique de l'article 7 du décret 72-154, incluant à minima : le salaire de base, la prime d'ancienneté, la prime de rendement et les HS sur la base moyenne des sommes versées au cours des 3 derniers mois ayant précédé l'arrêt de travail.

Le vote de l'amendement de la CGT a été soutenu par une majorité des organisations syndicales.
Mais dans la rédaction finale du décret, la DGAFP n'a pas retenu l'amendement de la CGT, tout en prenant des engagements d'attirer l'attention des ministères sur des garanties à apporter sur le volet financier.
Soucieuse de faire bénéficier d'autres avancées du texte (*augmentation des durées en congé de longue maladie, la fin des ASA qui ne donnaient aucun droit, l'alignement des droits à congé pour raisons de santé des OE sur ceux des fonctionnaires*), la CGT ne s'est pas opposée à l'avis du projet de texte en s'abstenant.

Le volet primes et indemnités sera traité en tenant compte des spécificités salariales dans chaque périmètre ministériel par un arrêté interministériel. Les primes et indemnités non intégrées au salaire seront maintenues dans les mêmes proportions que pour les fonctionnaires.

Le SNOPA-CGT reviendra vers vous dès que nous traiterons le point du maintien du salaire par arrêté interministériel avec le MAT/MTE.

SYNDICAT NATIONAL CGT DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS
263, rue de Paris, Case 543 93515 – MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.55.82.88.77 / 79
Courriel : orgasnopa@cgt.fr
Secrétaire Général : Christophe HEGOT tel 06 85 97 09 13

DRH : Anne Debar, Véronique Teboul, Stéphane Schtahaups, Philippe Marcassus, Florence Valenza-Paillard

CGT : Ivan Candé, Gaëtan Silène, Isabelle Robert et Christophe HEGOT en tant qu'expert sur le point n°2 OPA

FO-FSU-CFDT-SNCTA-UNIPEF-UNSA

Le 4 juin 2025, le Comité social d'administration ministériel (CSAM) s'est réuni sous la présidence de la directrice des ressources humaines.

Après de nombreux reports et reconvocations du CSA ministériel, **le point relatif au projet d'arrêté fixant les modalités d'application du décret n°2014-445 du 6 mai 2014 modifié relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers intégrés dans les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale** a été soumis à la consultation des représentants du personnel.

Le projet présenté a été le fruit d'une longue bataille entre la CGT et le ministère pour que ce dernier se mette en conformité avec la loi 2009-1291 relative au transfert des parcs aux collectivités.

Rappelons que depuis le 1er janvier 2019, les OPA transférés dans les collectivités ayant fait valoir leur droit à la retraite ne peuvent pas bénéficier du dispositif prévu par la loi concernant le montant garanti.

Le SNOPA a déposé un amendement s'agissant des durées de passage entre les niveaux de classification en prenant en compte les durées statutaires et non la durée moyenne de passage sur les 3 dernières années. Notre amendement s'inscrit dans un principe d'égalité entre les règles existantes inscrites dans le précédent arrêté du 11 juillet 2014 et le nouvel arrêté.

Le Président du CSA ministériel n'a pas retenu notre amendement.

L'action du SNOPA, en allant jusqu'à déposer des recours auprès du Conseil d'Etat, permettra aux OPA d'enfin se voir appliquer les garanties inscrites dans la loi 2009-1291. Notre action syndicale n'a pas été vaine et a montré toute son utilité.

La première bataille, dont sont bénéficiaires les OPA transférés faisant valoir leur droit à la retraite à compter du lendemain de la publication de l'arrêté en question, n'est pas une finalité pour autant. Le SNOPA continuera d'œuvrer pour que loi 2009-1291 s'applique pleinement notamment par l'obtention d'une rétroactivité pour les OPA ayant fait valoir leur droit à la retraite entre le 1er janvier 2019 et la date de parution de l'arrêté.

Ensemble avec le SNOPA pour la défense de vos droits et de nouveaux acquis sociaux.

SYNDICAT NATIONAL CGT DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS
263, rue de Paris, Case 543 93515 – MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.55.82.88.77 / 79
Courriel : orgasnopa@cgt.fr
Secrétaire Général : Christophe HEGOT tel 06 85 97 09 13

Hôtel de Roquelaure Paris,
le 4 juin 2025

Déclaration CGT au CSA- M du 04 juin 2025 relatif au projet d'arrêté retraite des ouvriers des parcs et ateliers

Madame la Directrice,
Mesdames, messieurs les membres du Comité social d'administration ministériel,
Chers camarades,

Le CSA ministériel est consulté ce jour sur un point relatif aux ouvriers des parcs et ateliers.

La CGT note l'importance du sujet, puisqu'il s'agit d'un projet d'arrêté fixant les modalités d'application du décret n°2014-455 du 6 mai 2014 modifié, relatif à la retraite des OPA intégrés dans le cadre d'emploi de la FPT prenant en compte la révision de la classification professionnelle des OPA intervenue au 1er janvier 2019.

La CGT constate une latence importante entre la date de consultation de ce projet d'arrêté et la date effective de la mise en application de la nouvelle grille de classification.

6 années, 24 trimestres, 72 mois, pour enfin respecter et être conforme à la loi 2009-1291 du 26 octobre 2009 relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement.

La CGT notera sur votre entretien professionnel annuel en conclusion « Peut largement mieux faire si vous vous en donnez les moyens ».

Ce n'est pas faute de vous avoir alerté et sensibilisé sur le dossier.

Le SNOPA CGT a sollicité par courrier et en audience, les services du pôle ministériel dès 2019, sur les réponses à apporter pour mettre en conformité les textes**.** Sur les 2 dernières années, nous rappellerons le dépôt d'une question écrite d'une députée à l'Assemblée nationale en 2023 auprès du ministre de la Transition écologique Christophe Béchu qui a brillé par son absence de réponse, le courrier envoyé par une députée en janvier 2024 au Premier Ministre Gabriel Attal qui a lui aussi brillé par son absence de réponse et enfin notre dernière missive, en date du 7 octobre 2024, interpellant la ministre de la Transition écologique Agnès Pannier-Runacher, reconduite récemment dans ses fonctions au sein du gouvernement Bayrou.

Face à cette inaction, en décembre 2024, le SNOPA CGT a déposé 2 recours auprès du conseil d'Etat pour qu'enfin les droits des ouvriers des parcs et ateliers soient respectés comme l'exige la loi. L'un portant sur la mise en conformité de l'arrêté prenant en compte la classification de 2019 et des suivantes et l'autre portant la régularisation des pensions versées aux Ouvriers des parcs et ateliers ayant fait valoir droits à la retraite depuis le 1er janvier 2019.

Et là, EUREKA !!!
En quelques semaines, un projet d'arrêté est rédigé avec un accord de principe interministériel.

Les Ouvriers des parcs et ateliers faisant valoir leur droit à la retraite après la parution au journal officiel de cet arrêté pourront enfin se voir calculer leur montant de pension dans le cadre du montant garanti.

Victoire, si nous pouvons l'appeler ainsi, pour un point qui finalement, vous en conviendrez, aurait dû se mettre en application de droit dès 2019 ; sujet suivant ? Le SNOPA CGT n'en a pas fini et vous demande de donner une suite favorable à l'amendement que nous avons déposé et qui sera examiné ce jour afin de garantir un déroulement de carrière dans les mêmes conditions que les Ouvriers des parcs et ateliers ayant fait valoir leur droit à la retraite avant le 31 décembre 2018. Il s'agit là de maintenir un principe d'égalité de traitement au sein d'un même corps couvert par un même texte législatif.

Votre proposition, si elle restait en l'état, acterait un choix politique : réduire le montant de pension de ces futurs retraités, déjà pénalisés également par une réforme rejetée par de très nombreux citoyens, qui relève de 62 ans à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite et à 43 ans de la durée minimum de cotisation.

Madame la Directrice, vous avez la possibilité de garantir aux ouvriers des parcs et ateliers un montant de pension digne. Acceptez notre amendement et nous voterons pour le projet soumis à consultation.

Est-ce pour autant la fin de nos échanges sur ce sujet…je crains que non ! Il reste à mettre en œuvre, par un véhicule législatif, la rétroactivité pour les ouvriers des parcs et ateliers ayant fait valoir leur droit à la retraite entre le 1er janvier 2019 et la date de parution au journal officiel du l'arrêté discuté ce jour.

Notre patience étant bien entamée, vous n'êtes pas sans savoir que le SNOPA CGT a déposé un nouveau recours auprès du Conseil d'Etat le 09 mai 2025 pour que la loi 2009-1291 soit pleinement appliquée y compris pour les ouvriers ayant fait valoir leur droit.

Quid de la mesure budgétaire pour assurer le financement ? La loi de finance de la Sécurité Sociale 2025 ou un autre outil ? Les ministères de l'écologie, de la fonction publique et des comptes publics se sont-ils concertés et ont-ils déposé une mesure législative nécessaire au financement de la pension de ces anciens ex-OPA ?

Ensuite, le sujet portant sur notre évolution statutaire doit aboutir rapidement pour répondre aux attentes légitimes des ouvriers des parcs et ateliers, tant sur l'aspect salarial que des conditions de travail et des garanties sociales. Cette évolution statutaire doit permettre à chaque ouvrier de se voir offrir des conditions de travail lui garantissant un environnement professionnel et un déroulement de carrière de qualité.

Le projet d'intégration des ouvriers des parcs et ateliers au sein des corps de fonctionnaire ne nous semble pas être un projet réunissant toutes les conditions nécessaires à son aboutissement. L'instabilité politique et la priorité de ce dossier au sein du pôle ministériel ne nous contrediront pas sur ce point. Pour mémoire, ce sujet est un chantier inscrit à l'agenda social depuis 2013…Chacun se fera son opinion.

Le toilettage à la marge de notre décret statutaire soumis pour avis au CSA ministériel de septembre 2024 n'est pas une finalité… Le SNOPA CGT porte de nombreuses propositions sur ces différentes thématiques, notamment la revalorisation salariale, les congés maladies et accident de travail, la mobilité, la formation professionnelle…

Nous avons notre agenda en main et nous sommes prêts à noter nos prochains rendez-vous pour travailler sans plus attendre sur l'ensemble de ces sujets.

Merci de votre écoute et des réponses que vous nous apporterez.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'aménagement du territoire et de la décentralisation

Arrêté du

Fixant les modalités d'application du décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale

NOR : […]

Le ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation et la ministre de la transition écologique, de la biodiversité, de la forêt, de la mer et de la pêche,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 modifiée relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et ateliers ;

Vu le 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 ;

Vu le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 modifié relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ;

Vu le décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ;

Vu le 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 ;

Vu l'arrêté du 15 décembre 2021 relatif aux classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes,

Arrêtent :

Article 1er

Pour procéder au calcul du montant garanti de pension prévu à l'article 5 du décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 susvisé, le niveau le plus élevé de la classification professionnelle des ouvriers des parcs et ateliers qu'aurait pu atteindre l'ouvrier intégré dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale en application du décret n° 2014-456 du 6 mai 2014 susvisé est déterminé, le cas échéant par filière, selon les modalités définies aux articles suivants, à partir de la dernière

classification détenue par l'intéressé à la date de son intégration dans la fonction publique territoriale.

L'ancienneté de services acquise depuis la nomination dans la dernière classification détenue est prise en compte pour sa totalité.

Article 2

Pour un ouvrier intégré dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, le niveau le plus élevé de la classification professionnelle qu'il aurait pu atteindre est déterminé selon les tableaux en annexe 1 et en annexe 2 et dans les conditions définies à l'article 3.

Article 3

I.- Pour un ouvrier intégré dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale antérieurement au 1er janvier 2019, le niveau le plus élevé de la classification professionnelle qu'il aurait pu atteindre est déterminé comme suit :

1° Pour la période comprise entre la date d'intégration et le 31 décembre 2018, selon les tableaux de l'annexe 1 qui déterminent le niveau le plus élevé de la classification professionnelle qu'il aurait pu atteindre à cette échéance ;

2° Une correspondance est établie entre le niveau de classification qui aurait pu être atteint au 31 décembre 2018 et un nouveau niveau de classification, conformément au tableau de l'annexe 3. L'ancienneté dans le niveau de classification au 31 décembre 2018 est conservée ;

3° Pour la période comprise entre le 1er janvier 2019 et la date de liquidation des droits à pension, le niveau le plus élevé de classification professionnelle que l'ouvrier aurait pu atteindre, qui est déterminé selon les tableaux de l'annexe 2, à partir du niveau de classification fixé en application du 2.

II.- Pour un ouvrier des parcs et ateliers intégré dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale à compter du 1er janvier 2019, le niveau le plus élevé de la classification professionnelle qu'il aurait pu atteindre est déterminé selon les tableaux de l'annexe 2.

Article 4

L'arrêté du 11 juillet 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale est abrogé.

Article 5

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux pensions liquidées à compter du lendemain de sa publication.

Article 6

Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique,
Pour le ministre et par délégation :
La directrice du budget

Le ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation,
Pour le ministre et par délégation :
La directrice des ressources humaines

La ministre de la transition écologique, de la biodiversité, de la forêt, de la mer et de la pêche,
Pour le ministre et par délégation :
La directrice des ressources humaines

Le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification,
Pour le ministre et par délégation
La directrice générale de l'administration et de la fonction publique

La ministre auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics,
Pour le ministre et par délégation :
La directrice du budget

Le ministre auprès du ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation, chargé des transports,
Pour le ministre et par délégation
La directrice des ressources humaines

ANNEXE 1

I.- Catégorie ouvrier

I-1. Niveaux ouvrier et maîtrise des filières exploitation et magasin

CLASSIFICATION À LA DATE DE L'INTÉGRATION	DURÉE REQUISE POUR UN AVANCEMENT À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	DURÉE CUMULÉE
Ouvrier qualifié	2 ans	Ouvrier expérimenté	2 ans
	3 ans	Compagnon	5 ans
	4 ans	Chef d'équipe A	9 ans
	5 ans	Chef d'équipe B	14 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	19 ans
	3 ans	Responsable de travaux / Responsable de magasin	22 ans
Ouvrier expérimenté	3 ans	Compagnon	3 ans
	4 ans	Chef d'équipe A	7 ans
	5 ans	Chef d'équipe B	12 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	17 ans
	3 ans	Responsable de travaux / Responsable de magasin	20 ans
Compagnon	4 ans	Chef d'équipe A	4 ans
	5 ans	Chef d'équipe B	9 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	14 ans
	3 ans	Responsable de travaux / Responsable de magasin	17 ans
Maître-compagnon	1 an	Chef d'équipe A	1 an
	5 ans	Chef d'équipe B	6 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	11 ans
	3 ans	Responsable de travaux / Responsable de magasin	14 ans
Chef d'équipe A	5 ans	Chef d'équipe B	5 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	10 ans
	3 ans	Responsable de travaux / Responsable de magasin	13 ans
Chef d'équipe B	5 ans	Chef d'équipe C	5 ans
	3 ans	Responsable de travaux / Responsable de magasin	8 ans

CLASSIFICATION À LA DATE DE L'INTÉGRATION	DURÉE REQUISE POUR UN AVANCEMENT À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	DURÉE CUMULÉE
Chef d'équipe C	3 ans	Responsable de travaux / Responsable de magasin	3 ans
Responsable de travaux / Responsable de magasin	Sans objet	Responsable de travaux / Responsable de magasin	Sans objet

I-2. Niveaux haute maîtrise de la filière exploitation

CLASSIFICATION À LA DATE DE L'INTÉGRATION	DURÉE REQUISE POUR UN AVANCEMENT À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	DURÉE CUMULÉE
Chef de chantier A	3 ans	Chef de chantier B Chef d'exploitation A	3 ans
	3 ans	Chef d'exploitation B	6 ans
	3 ans	Chef d'exploitation C	9 ans
Chef de chantier B	3 ans	Chef d'exploitation B	3 ans
	3 ans	Chef d'exploitation C	6 ans
Chef d'exploitation A	3 ans	Chef d'exploitation B	3 ans
	3 ans	Chef d'exploitation C	6 ans
Chef d'exploitation B	3 ans	Chef d'exploitation C	3 ans
Chef d'exploitation C	Sans objet	Chef d'exploitation C	Sans objet

I-3. Niveaux haute maîtrise de la filière magasin

CLASSIFICATION À LA DATE DE L'INTÉGRATION	DURÉE REQUISE POUR UN AVANCEMENT À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	DURÉE CUMULÉE
Chef magasinier A	3 ans	Chef magasinier B	3 ans
Chef magasinier B	Sans objet	Chef magasinier B	Sans objet

II.- Filière atelier

II-1. Niveaux ouvrier et maîtrise de la filière atelier

CLASSIFICATION À LA DATE DE L'INTÉGRATION	DURÉE REQUISE POUR UN AVANCEMENT À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	DURÉE CUMULÉE
Ouvrier qualifié	2 ans	Ouvrier expérimenté	2 ans
	3 ans	Compagnon	5 ans
	5 ans	Spécialiste A	10 ans
	5 ans	Spécialiste B	15 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	20 ans
	3 ans	Réceptionnaire / visiteur technique	23 ans
Ouvrier expérimenté	3 ans	Compagnon	3 ans
	5 ans	Spécialiste A	8 ans
	5 ans	Spécialiste B	13 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	18 ans
	3 ans	Réceptionnaire / visiteur technique	21 ans
Compagnon	5 ans	Spécialiste A	5 ans
	5 ans	Spécialiste B	10 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	15 ans
	3 ans	Réceptionnaire / visiteur technique	18 ans
Maître-compagnon	5 ans	Spécialiste B	5 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	10 ans
	3 ans	Réceptionnaire / visiteur technique	13 ans
Spécialiste A	5 ans cumulés de spécialiste A et/ou de maître compagnon	Spécialiste B	5 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	10 ans
	3 ans	Réceptionnaire / visiteur technique	13 ans
Spécialiste B	5 ans	Chef d'équipe C	5 ans
	3 ans	Réceptionnaire / visiteur technique	8 ans
Chef d'équipe C	3 ans	Réceptionnaire / visiteur technique	3 ans
Réceptionnaire / visiteur technique	Sans objet	Réceptionnaire / visiteur technique	Sans objet

II-2. Niveaux haute maîtrise de la filière atelier

CLASSIFICATION À LA DATE DE L'INTÉGRATION	DURÉE REQUISE POUR UN AVANCEMENT À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	DURÉE CUMULÉE
Contremaître A	3 ans	Contremaître B Chef d'atelier A	3 ans
	3 ans	Chef d'atelier B	6 ans
	3 ans	Chef d'atelier C	9 ans
Contremaître B	3 ans	Chef d'atelier B	3 ans
	3 ans	Chef d'atelier C	6 ans
Chef d'atelier A	3 ans	Chef d'atelier B	3 ans
	3 ans	Chef d'atelier C	6 ans
Chef d'atelier B	3 ans	Chef d'atelier C	3 ans
Chef d'atelier C	Sans objet	Chef d'atelier C	Sans objet

III.- Filière des techniciens

CLASSIFICATION À LA DATE DE L'INTÉGRATION	DURÉE REQUISE POUR UN AVANCEMENT À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	DURÉE CUMULÉE
Technicien niveau 1	5 ans	Technicien niveau 2	5 ans
	8 ans	Technicien niveau 3	13 ans
Technicien niveau 2	8 ans	Technicien niveau 3	8 ans
Technicien niveau 3	Sans objet	Technicien niveau 3	Sans objet
Technicien principal	Sans objet	Technicien principal	Sans objet

ANNEXE 2

I.- Catégorie ouvriers

a. A partir du niveau Ouvrier niveau 1

CLASSIFICATION À LA DATE DE L'INTÉGRATION	DURÉE REQUISE POUR UN AVANCEMENT À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	DURÉE CUMULÉE
Ouvrier niveau 1	3 ans 8 mois 6 jours	Ouvrier niveau 2	3 ans 8 mois 6 jours
	8 ans 4 mois 28 jours	Technicien niveau 1-1	12 ans 1 mois 4 jours
	4 ans 8 mois 21 jours	Technicien niveau 1-2	16 ans 9 mois 25 jours
	5 ans 1 mois 8 jours	Technicien niveau 2	21 ans 11 mois 2 jours
	6 ans 4 mois 15 jours	Technicien niveau 3	28 ans 3 mois 17 jours
	7 ans 7 mois 28 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 1*	35 ans 11 mois 15 jours
	7 ans 1 mois 16 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 2	43 ans 1 mois 2 jours
	9 ans 2 mois 3 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 3	Non pertinent

b. A partir du niveau Ouvrier niveau 2 ou Ouvrier

CLASSIFICATION À LA DATE DE L'INTÉGRATION	DURÉE REQUISE POUR UN AVANCEMENT À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	DURÉE CUMULÉE
Ouvrier niveau 2 ou Ouvrier	8 ans 4 mois 28 jours	Technicien niveau 1-1	8 ans 4 mois 28 jours
	4 ans 8 mois 21 jours	Technicien niveau 1-2	13 ans 1 mois 18 jours
	5 ans 1 mois 8 jours	Technicien niveau 2	18 ans 2 mois 26 jours
	6 ans 4 mois 15 jours	Technicien niveau 3	24 ans 7 mois 11 jours
	7 ans 7 mois 28 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 1*	32 ans 3 mois 9 jours
	7 ans 1 mois 16 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 2	39 ans 4 mois 25 jours
	9 ans 2 mois 3 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 3	Non pertinent

** En tenant compte de la disposition prévue au IV*

II.- Catégorie techniciens

CLASSIFICATION À LA DATE DE L'INTÉGRATION	DURÉE REQUISE POUR UN AVANCEMENT À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	DURÉE CUMULÉE
Technicien niveau 1-1	4 ans 8 mois 21 jours	Technicien niveau 1-2	4 ans 8 mois 21 jours
	5 ans 1 mois 8 jours	Technicien niveau 2	9 ans 9 mois 29 jours
	6 ans 4 mois 15 jours	Technicien niveau 3	16 ans 2 mois 14 jours
	7 ans 7 mois 28 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 1*	23 ans 10 mois 12 jours
	7 ans 1 mois 16 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 2	30 ans 11 mois 28 jours
	9 ans 2 mois 3 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 3	40 ans 2 mois 1 jour
Technicien niveau 1-2	5 ans 1 mois 8 jours	Technicien niveau 2	5 ans 1 mois 8 jours
	6 ans 4 mois 15 jours	Technicien niveau 3	11 ans 5 mois 23 jours
	7 ans 7 mois 28 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 1*	19 ans 1 mois 21 jours
	7 ans 1 mois 16 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 2	26 ans 3 mois 7 jours
	9 ans 2 mois 3 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 3	35 ans 5 mois 10 jours
Technicien niveau 2	6 ans 4 mois 15 jours	Technicien niveau 3	6 ans 4 mois 15 jours
	7 ans 7 mois 28 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 1*	14 ans 0 mois 13 jours à 15 ans 3 mois 3 jours
	7 ans 1 mois 16 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 2	21 ans 1 mois 29 jours à 22 ans 4 mois 19 jours
	9 ans 2 mois 3 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 3	30 ans 4 mois 2 jours à 31 ans 6 mois 22 jours
Technicien niveau 3	7 ans 7 mois 28 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 1*	7 ans 7 mois 28 jours à 15 ans 3 mois 3 jours
	7 ans 1 mois 16 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 2	14 ans 9 mois 14 jours à 22 ans 4 mois 19 jours
	9 ans 2 mois 3 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 3	23 ans 11 mois 17 jours à 31 ans 6 mois 22 jours

** En tenant compte de la disposition prévue au IV*

III.- Catégorie ingénieurs haute-maîtrise

CLASSIFICATION À LA DATE DE L'INTÉGRATION	DURÉE REQUISE POUR UN AVANCEMENT À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	DURÉE CUMULÉE
Ingénieur haute maîtrise niveau 1	7 ans 1 mois 16 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 2	7 ans 1 mois 16 jours
	9 ans 2 mois 3 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 3	16 ans 3 mois 19 jours
Ingénieur haute maîtrise niveau 2	9 ans 2 mois 3 jours	Ingénieur haute maîtrise niveau 3	9 ans 2 mois 3 jours
Ingénieur haute maîtrise niveau 3	Sans objet	Ingénieur haute maîtrise niveau 3	Sans objet

IV.- Dans les situations I à III, pour l'accès à ingénieur haute maîtrise niveau 1, l'ouvrier des parcs et ateliers doit, outre une ancienneté dans chaque niveau de la catégorie, détenir également une ancienneté dans la catégorie techniciens de 15 ans 3 mois 3 jours.

ANNEXE 3

CLASSIFICATON DEPUIS LE 01/01/1991	CLASSIFICATION DEPUIS LE 01/01/2019	CLASSIFICATION DEPUIS LE 01/01/2022
Ouvrier expérimenté	Ouvrier niveau 1	Ouvrier
Ouvrier qualifié		
Compagnon	Ouvrier niveau 2	
Maître-compagnon		
Spécialiste A		
Chef d'équipe A	Technicien niveau 1-1	Technicien niveau 1-1
Spécialiste B		
Chef d'équipe B	Technicien niveau 1-2	Technicien niveau 1-2
Chef d'équipe C		
Réceptionnaire d'atelier	Technicien niveau 2	Technicien niveau 2
Visiteur technique		
Responsable de travaux		
Responsable magasin		
Technicien niveau 1		
Chef magasinier A	Technicien niveau 3	Technicien niveau 3
Chef de chantier A		
Contremaître A		
Technicien 2		
Chef magasinier B		
Chef de chantier B		
Contremaître B		
Chef d'exploitation A		
Chef d'atelier A		
Chef d'exploitation B	Ingénieur haute maîtrise niveau 1	Ingénieur haute maîtrise niveau 1
Chef d'atelier B		
Technicien 3		
Chef d'exploitation C	Ingénieur haute maîtrise niveau 2	Ingénieur haute maîtrise niveau 2
Chef d'atelier C		
Technicien principal	Ingénieur haute maîtrise niveau 3	Ingénieur haute maîtrise niveau 3

Commission exécutive du SNOPA
Des 21 et 22 mai 2025

Présents : Philippe DEBAT, Éric LE JOSSEC, Henri CASTELAIN, Laurent BERTHIOT, Christophe HEGOT, Olivier BALDACCI, Iliass DOUZI, Sandrine ROBINET, Olivier GRILLON, Florian QUIGUER, Christophe LOUISET, Philippe BRESSON, Jérôme SAUVAGET, Bruno PETIT, Xavier COOLS, Philippe LE ROUX et Patrice HIS.

Invité : Stéphane GUEDON (DIRM NAMO)

Excusés : Jean-Christophe PAUL, Bruce LAUTREC, Dominique MAGNÉ, Christian COLNOT, Eliezer VERGEROLLE, Fabienne LOISEAU et Emmanuel JUNGMANN.

Trésorerie et CFC

Approbation des comptes :

La CFC donne son quitus sur la comptabilité 2024.

Vote de l'approbation des comptes 2024
Pour : Unanimité

Situation comptable :

Présentation du bilan 2024. La CFC a effectué le contrôle sur l'année 2024. Le prévisionnel a été respecté. Un bilan des frais sur les dernières CE a été effectué. Il fait état de la situation sur une augmentation à venir du loyer au regard d'une hausse important de l'impôt foncier (mise en conformité des surfaces déclarées des bâtiments de la CGT). Nous regarderons si cela reste toujours supportable en dépense pour le SN sur les prochains budgets.

Rapport CFC :

Finalisation du contrôle de l'année 2024 effectué en mars 2025. Rappel des règles sur l'utilité des fiches de remboursements. Nécessité de mettre à jour le fichier retraité pour l'envoi du journal vie nouvelle. La CFC préconise la prudence sur les frais à engager.

Vie syndicale

Point sur la situation des sections

Retour sur l'activité et l'accompagnement menés par le secrétariat national avec les sections. Nécessité d'avoir un travail collectif pour entretenir un lien fort entre le national et le local.
Il doit être encouragé d'informer le secrétariat national sur les difficultés que les sections pourraient rencontrer afin de bénéficier d'un accompagnement pour déployer une activité syndicale la plus appropriée au périmètre local.
Proposition d'un camarade de réunir les secrétaires de section (en visio) pour échanger et travailler sur le revendicatif.

Activité syndicale VNF

Organisation de réunions de travail avec le collectif OPA VNF afin d'améliorer notre activité syndicale au sein des directions. Nécessité d'améliorer notre représentativité au sein des différentes CCOPA.
Le collectif OPA sera réuni prochainement afin de répondre à ces enjeux.

Activité fédérale :

Point sur le fonctionnement des UF et vote à effectuer par voie électronique. Rappel des 4 scénarios.

UIT

Conférence de l'UIT organisée du 24 au 26 juin 2025.
Nous avions une présence au sein du bureau de l'UIT avec Emmanuel et Philippe. Nous proposons de renouveler auprès de la FD, la candidature d'Emmanuel au titre du transport fluvial et Eric au titre du secteur routier (conditionnée à sa demande de mobilité).

Congrès USAC-CGT et UFSE-CGT

Congrès USAC en octobre 2025 à Marseille avec la participation de Philippe et Christophe.
Congrès de l'UFSE organisée du 1er au 5 décembre 2025 à Sète

Cahier revendicatif - tableau de suivi

Régime indemnitaire Prime de métier

Présentation de la note argumentaire afin de s'emparer du sujet et de mener une campagne de rencontre avec les employeurs locaux. Il est nécessaire d'exercer une pression à la fois locale et nationale pour l'obtention de notre revendication. La note sera déclinée sous forme de tract pour faire connaitre la proposition portée par le SNOPA CGT.

Abrogation décret 72-154 relatif aux congés maladies et accident de travail

Présentation du projet de décret discuté au conseil supérieur de la fonction publique. Les droits sont alignés sur celui prévu par le code général de la fonction publique. Un arrêté ministériel sera nécessaire pour son application complète définissant les éléments de rémunération concernant le forfait mensuel de rémunération et le régime indemnitaire. La note sera déclinée sous forme de tract pour faire connaitre la proposition portée par le SNOPA CGT.

Revalorisation salariale

Un débat s'est ouvert sur la nécessité de remettre sur le devant de la scène le combat de la revalorisation salariale par une revalorisation de la grille salariale. L'exercice CCOPA promotion est trop souvent utilisé pour parvenir à un mieux disant salarial, outil inapproprié pour traiter dans sa globalité de cette problématique.

Il est proposé de travailler 2 notes explicatives sur la nécessité de construire un rapport de force sur la revalorisation de la grille salariale, l'une sous l'angle de la CCOPA promotion et l'autre sous l'angle de l'organisation de travail générant du service fait. Les notes seront déclinées sous forme de tract pour faire connaitre les propositions portées par le SNOPA CGT.

Elections professionnelles 2026 :

Nouveau périmètre des CCOPA qui sera finalisé lors de la réunion ministérielle du 3 juin 2025. Passage sur des CCOPA régionales pour tenir compte de la baisse des effectifs et assurer un maximum de dépôt de liste pour le SNOPA CGT. Le périmètre régional n'est pas totalement satisfaisant mais il répond en majeur partie à un redécoupage, qui maintient les CCOPA au plus près des OPA dans les services.
Nous devons d'ors et déjà nous positionner en ordre de bataille pour la campagne électorale, en lien avec la vie des sections pour aller à la rencontre des agents.

Questions diverses

Prochaine CE du SNOPA

23 (arrivée), 24 et 25 septembre 2025

à La ville du Bois