



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
TRANSPORTS
VILLE ET LOGEMENT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

Paris, le 12/05/2026

*Direction des ressources humaines
Centre ministériel de gestion des personnels
Sous-direction des personnels d'encadrement et à statuts
particuliers
Bureau des personnels contractuels et des ouvriers d'État*

Affaire suivie par : Delphine Pradaud
Mél : esp4.cmgp.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr
Tél. : 01 40 81 62 92

La directrice

à

Liste des destinataires in fine

Objet : Promotion des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) au titre de l'année 2026

- Réf. :**
- Décret n° 65-382 du 21 mai 1965 modifié *relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928*
 - Articles R. 212 et suivants du code général de la fonction publique
 - Arrêté du 19 novembre 1975 modifié *relatif aux salaires horaires de base applicables aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes*
 - Arrêté du 20 avril 2022 *relatif à la création et à la composition de commissions consultatives compétentes à l'égard des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes du ministère chargé de la transition écologique*
 - Circulaire du 11 février 2010 *sur les garanties apportées aux agents et conditions de mise à disposition sans limitation de durée des ouvriers des parcs et ateliers*
 - Guide DRH relatif à l'avancement par essai professionnel et par concours interne des ouvriers des parcs et ateliers (2025)
 - Note de gestion du 21 février 2022 *relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 15 décembre 2021 relatif aux classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes*
- PJ :**
- Tableau de notification des enveloppes de promotion (annexe n° 1)
 - Modèle de tableau récapitulatif du classement et du coût des promotions (annexes n° 2a et n° 2b)
 - Modèle de tableau de recensement des OPA (annexes n° 3a et n° 3b)

La présente note a pour objet de préciser les modalités de promotion des ouvriers des parcs et ateliers (OPA), agents publics de l'État régis par le décret du 21 mai 1965 cité en référence.

Au titre de l'année 2026, la principale évolution porte sur la détermination des enveloppes notifiées pour les OPA des services de l'État (cf. point I. 1. B.).

Principales échéances :

- Remontée des demandes d'ouverture des essais professionnels ou concours interne par les services du ministère (hors DGAC) : 26 juin 2026 ;
- Remontée des demandes de dépassement d'enveloppe pour les promotions au choix par les services du ministère (hors DGAC) : 31 juillet 2026 ;
- Remontée des tableaux récapitulatifs des promotions réalisées par les services du ministère (y compris la DGAC) et les établissements publics : au mieux pour le 31 juillet 2026 et au plus tard le 27 novembre 2026.

Les OPA peuvent bénéficier d'un avancement par promotion au choix (I) ou par essai professionnel ou par concours interne (II), selon les modalités définies dans la présente note.

I. PROMOTIONS AU CHOIX

Les promotions au choix des OPA ont vocation à prendre effet à compter du 1^{er} janvier 2026.

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

Dans tous les cas, le coût de la promotion est estimé à temps complet, y compris lorsque l'agent travaille à temps partiel.

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

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

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

de même pour les OPA anciennement classés spécialistes B et chefs d'équipe C et qui n'ont pas bénéficié de promotions depuis le 1^{er} janvier 2019 actuellement MADSLD.

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

A. Enveloppes

Deux enveloppes sont susceptibles d'être mobilisées pour les promotions des OPA :

- **Une enveloppe « OPA État » est notifiée par la DRH du pôle ministériel.** Elle est destinée à couvrir le coût des promotions :
 - des OPA affectés au sein des services de l'État (DIR, DIRM, DREAL, DEAL, DGTM, DRIEAT, DM, DDTM, administration centrale) ;
 - des OPA mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) au sein des services d'infrastructure de la défense (SID) du ministère des armées et au sein des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) ;
 - des OPA en situation de MADSLD à titre gratuite auprès des collectivités territoriales dans le cadre des dispositions législatives suivantes :
 - article 6 de la loi n° 2019-816 du 2 août 2019 modifiée *relative aux compétences de la Collectivité européenne d'Alsace* ;
 - article 38 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 modifiée *relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale*

Pour les deux dernières catégories d'agents, les propositions de promotion au choix relèvent des services d'emploi des agents, que les services de gestion doivent saisir dès réception de la présente note.

- **Une enveloppe « OPA MADSLD » est communiquée à titre indicatif aux services auprès** desquels sont placés les CCOPA. Dans le respect des règles définies pour la détermination de l'enveloppe pour les OPA État, elle est destinée à estimer les possibilités de promotions au choix des OPA mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) auprès des collectivités territoriales dans le cadre des dispositions législatives suivantes :
 - article 10 de la loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 modifiée *relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement* [...]
 - article 107 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 modifiée *relative aux libertés et responsabilités locales*.

Pour ces OPA, les propositions de promotion au choix relèvent des collectivités territoriales d'emploi, que les services de gestion (SGCD ou DREAL selon les cas) doivent saisir dès réception de la présente note en soulignant la nécessité de porter une attention particulière au déroulement de carrière de ces agents.

Dans l'hypothèse où des agents remplissent les conditions pour une promotion et n'ont pas été proposé ces dernières années, les services concernés sont invités à identifier ces situations et à les signaler auprès des services de la DRH (bureau ESP4) à l'adresse suivante : esp4.cmgp.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Ces deux enveloppes non fongibles sont pilotées et gérées de façon distincte. Les classements et les coûts pour les OPA État et les OPA MADSLD sont systématiquement différenciés (annexes n°2a et n°2b).

B. Montant des enveloppes

Pour rappel, chaque enveloppe de promotion pour la période 2020-2024 était établie sur la base de la masse salariale des OPA présents dans le périmètre de la commission consultative des OPA (CCOPA) de rattachement au 1^{er} janvier 2020 et calculée sur la base de 1 % de la masse salariale constituée du salaire de base, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement.

Pour 2026, le montant d'enveloppe de promotions au choix au niveau national est maintenu à son niveau de 2024. Il est toutefois réparti par périmètre de CCOPA (annexe n° 1) selon la masse salariale par CCOPA mais avec une pondération en fonction des niveaux des effectifs employés. Cette répartition a pour ambition de mieux tenir compte du coût des promotions, différent selon les niveaux de classification.

Chaque enveloppe a vocation à être consommée au cours de l'année 2026. La part d'enveloppe non utilisée ne donne lieu à aucun report sur un exercice ultérieur.

C. Processus de promotion au niveau local

La liste des OPA promouvables est établie au niveau local par les services gestionnaires.

Le calendrier de la procédure de gestion des promotions et les modalités d'échanges entre services sont établis au niveau local pour chaque périmètre de CCOPA définis par l'arrêté du 20 avril 2022 cité en référence. Ainsi, les services auprès desquels sont rattachées les CCOPA sont responsables du calendrier de remontée des propositions de promotion par les services qui relèvent de ladite CCOPA, de la fixation de la date de la séance de la CCOPA, de l'harmonisation des promotions pour chacune des enveloppes au niveau du périmètre de chaque CCOPA et de la remontée des informations auprès de l'administration centrale.

Pour rappel, les représentants des services autres que celui auprès duquel est rattaché la CCOPA peuvent être invités, en tant qu'experts, à la séance de la CCOPA qui examine les promotions.

Les services sont invités à informer le bureau ESP 4 des dates prévisibles de la séance de la CCOPA ayant vocation à examiner les promotions.

Afin de favoriser la bonne information des agents et le bon déroulement du dialogue social, les présidents des CCOPA sont invités à porter à la connaissance des OPA concernés, y compris ceux placés en MADSLD, de leurs services employeurs, ainsi que des organisations syndicales représentées en commission, les dates prévisionnelles des séances de CCOPA examinant les promotions. Ils sont également invités à assurer, à l'issue des réunions, une information des agents et des organisations syndicales sur les résultats des promotions arrêtées.

En application de l'article 4 du décret du 21 mai 1965 cité en référence, les CCOPA instituées par arrêté du 20 avril 2022 cité en référence sont compétentes pour se prononcer sur les promotions. Les membres de la CCOPA examinent une liste priorisée d'agents établie à partir des propositions transmises par les services et fondée sur les propositions des responsables hiérarchiques. Les promotions prononcées dans ce cadre portent exclusivement sur les situations ayant fait l'objet d'une proposition préalable par les services selon les modalités définies dans la présente note.

Après l'avis de la CCOPA et dès que possible, **d'ici le 26 juin 2026**, les services transmettront au bureau ESP 4 :

- les tableaux récapitulatifs du classement et du coût des promotions réalisées au titre de 2026 (annexes n° 2a et n° 2b),
- les tableaux de recensement des OPA (annexes n°3a et n°3b),

et **pour les demandes de dépassement de l'enveloppe OPA État notifiée**, les pièces complémentaires suivantes :

- procès-verbal ou relevé de décision de la CCOPA,
- note argumentaire justifiant le dépassement demandé (selon l'ordre de priorité des propositions de promotions, préciser notamment pour chaque OPA pour lequel le dépassement est engendré, les raisons pour lesquelles – qualités, contexte de l'activité, expérience, etc. – le service souhaite le promouvoir dès cette année),
- fiches de poste pour chacune des propositions de promotion engendrant le dépassement.

Pour l'enveloppe « OPA État », si le coût des propositions dépasse le montant notifié, le service doit solliciter une autorisation préalable de la directrice des ressources humaines (DRH). Si elle est accordée, cette autorisation expresse permet d'acter la(es) promotion(s) supplémentaire(s). Ce document est à transmettre en accompagnement des autres pièces aux services chargés de prendre l'acte de gestion actant la promotion et de la payer.

Les dépassements d'enveloppe sont octroyés en respectant le rang de classement proposé par la CCOPA. Ainsi, une attention particulière est demandée lors de l'établissement des listes de classement. Aucune modification ultérieure ne peut être faite.

Pour l'instruction au niveau national des demandes de dépassement des enveloppes notifiées, la DRH tient compte des éléments suivants :

- ✓ Respect de l'ordre de classement présenté à la CCOPA ;

- ✓ Pour les OPA faisant l'objet des demandes de dépassement, priorité aux agents qui n'ont pas été promus depuis un temps long ;
- ✓ Date de la précédente promotion ;
- ✓ Perspective d'atteinte du dernier niveau de la classification.

Pour les services de l'État (hors DGAC), qu'il y ait eu demande de dépassement ou non, **en cas de changement de catégorie à la suite de la promotion** (passage de la catégorie ouvrier à la catégorie technicien ou passage de la catégorie technicien à la catégorie ingénieur haute maîtrise), la promotion est actée au cours de l'année (N), y compris sous réserve d'une régularisation intervenant l'année suivante (N+1).

Les remontées d'informations par les services permettront notamment de calculer l'ancienneté moyenne des agents promus en 2026 (cf. point « Procédure de gestion des promotions des OPA bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale »).

D. Résultats des promotions

La liste des promus doit faire l'objet d'une publication par le service auprès duquel est rattaché la commission consultative (CCOPA).

Les OPA des services relevant du périmètre de la CCOPA doivent pouvoir y avoir accès par tout moyen mobilisable. Le cas échéant, une publication le même jour doit être réalisée par les services inclus dans le périmètre de la commission.

Il est rappelé que la note de gestion du 21 février 2022 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 15 décembre 2021 relatif aux classifications des OPA précise que les OPA sont répartis dans trois catégories d'emploi (ouvriers, techniciens, ingénieurs haute maîtrise) définies au regard des fonctions confiées. En cas de promotion, il importe que les fonctions de l'agent promu soient en adéquation avec le niveau ou la catégorie de promotion projeté.

En cas de changement de catégorie, il est nécessaire d'envisager *a minima* une évolution du poste (élargissements des missions, nouvelles responsabilités, etc.) au sein du service.

Dans l'impossibilité de procéder à une requalification du poste, l'OPA concerné a un an, à compter du lendemain de la publication au niveau local de la liste des promus, pour trouver un poste afin de concrétiser sa promotion de catégorie décidée en année 2026. Dans ce cas, l'agent est rétroactivement rémunéré selon le niveau de promotion à la date du 1^{er} janvier 2026 même s'il prend le poste au cours de l'année 2027. Pour permettre le suivi budgétaire de ces situations, les services sont invités à l'indiquer lors des remontées d'information attendues pour le 31 juillet 2026 et, le cas échéant, faire remonter au bureau ESP4 au cours de l'année 2027, et **au plus tard le 26 novembre 2027**, la liste des OPA qui n'auraient pas pu concrétiser leur promotion en 2027. Le montant d'enveloppe correspondant n'est pas redistribué.

2. Procédure de gestion des promotions au choix dans les établissements publics et à la direction générale de l'aviation civile (DGAC)

Pour rappel, les montants d'enveloppes de promotion pour la période 2020-2024 étaient calculés sur la base des principes définis ci-dessus pour les services de l'État du ministère, à savoir 1 % de la masse salariale au 1^{er} janvier 2020 constituée du salaire de base, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement.

Les établissements et la DGAC sont invités à maintenir en 2026 le niveau global de l'enveloppe mobilisée en 2025. Ils sont également invités à examiner l'éventualité d'un dépassement de l'enveloppe annuelle afin de faciliter la promotion de certains agents méritants ou de maximiser le nombre de promotions.

Les propositions de promotions des OPA affectés dans des établissements publics ou à la DGAC sont examinées par les CCOPA mises en place auprès de ces administrations ou des CCOPA de rattachement.

La DRH n'a pas vocation à autoriser les promotions des établissements publics et de la DGAC.

Afin de calculer pour l'année suivante (cf. point suivant) l'ancienneté moyenne des agents promus, les établissements publics et la DGAC remontent au bureau ESP 4 pour le 27 novembre 2026 au plus tard le bilan des promotions réalisées au titre de 2026.

3. Gestion des promotions des OPA bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale

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

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

Les établissements publics et la DGAC déterminent les modalités d'imputation des promotions des permanents syndicaux.

Pour les promotions de niveau, dans un souci d'harmonisation avec les règles en vigueur pour les fonctionnaires en application de l'article R. 212-5 du code général de la fonction publique, les critères de promotion au niveau supérieur des OPA bénéficiant d'une DAS égale ou supérieure à 70 % sont les suivants :

- Remplir les conditions statutaires pour accéder au niveau supérieur ;
- Détenir une ancienneté dans la classification égale ou supérieure à l'ancienneté moyenne détenue par les agents de même niveau ayant été promus au niveau supérieur l'année précédente (2025) ;

Les anciennetés moyennes des agents promus en 2025 présentées au titre de l'année 2026 sont établies par le bureau ESP 4 qui les adresse aux services et aux établissements publics employant au moins un OPA bénéficiant d'une telle décharge, en amont du lancement de la campagne de promotion et au plus tard le 29 mai 2026.

Pour les OPA bénéficiant d'une DAS uniquement ou partiellement pour l'exercice d'activités sociales :

- Recueillir préalablement l'avis du service dont l'agent relève ;
- Obtenir l'avis favorable du directeur des ressources humaines du pôle ministériel.

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

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

Les propositions des organisations syndicales et l'avis de la directrice des ressources humaines sur ces situations sont recueillis, dans la mesure du possible, en amont du lancement de la campagne de promotion et au plus tard le 29 mai 2026.

II. PROMOTIONS PAR ESSAI PROFESSIONNEL OU PAR CONCOURS INTERNE

Un guide relatif à l'avancement des OPA par essai professionnel ou par concours interne est proposé aux services organisateurs sur le Portail RH du ministère¹, actualisé en 2025 avec l'ajout d'un point IV au chapitre 8.

En application des dispositions de l'article 4 du décret du 21 mai 1965 cité en référence, les CCOPA sont obligatoirement consultées préalablement à l'organisation d'un concours interne ou d'un essai professionnel.

1. Présentation

A. Le concours interne

¹ <https://rh.metier.din.developpement-durable.gouv.fr/un-outil-cle-pour-accompagner-l-avancement-des-opa-a3243.html>

En application des termes de la note de gestion du 21 février 2022 citée en référence :

- Le concours interne est ouvert à l'ensemble des OPA du ressort de la CCOPA consultée ;
- Le concours interne national pour l'accès au niveau ingénieur haute-maîtrise niveau 1 est ouvert à l'ensemble des agents OPA du ministère qui remplissent les conditions d'accès.

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

B. L'essai professionnel

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

Il n'est pas organisé pour un agent identifié.

Il représente une opportunité d'avancement des OPA dans le cadre d'une réflexion sur la réorganisation d'une partie du service ou une démarche de consolidation des compétences d'une entité du service.

2. Procédure

L'ouverture d'un essai professionnel ou d'un concours interne est demandée par le service qui a identifié le besoin (service, établissement public, collectivité territoriale ou ministère des Armées).

Hors établissements publics et DGAC, l'ouverture d'un essai professionnel ou d'un concours interne est **autorisée expressément et préalablement par le bureau ESP 4**. Les services adressent leur demande au bureau ESP 4 **d'ici au 26 juin 2026** – délai de rigueur – accompagnée des documents suivants :

- validation du RZGE,
- procès-verbal ou relevé de décision de la CCOPA,
- note de présentation de l'essai professionnel ou du concours interne dont l'organisation est sollicitée,
- fiche de poste (pour le concours interne) ou note de présentation des nouvelles missions (essai professionnel),
- liste des OPA pouvant candidater,
- estimation du coût maximal de la promotion.

L'autorisation d'organisation d'un essai professionnel ou d'un concours interne n'est valable que pour l'année considérée (2026). Ainsi, l'ensemble du processus – de l'avis de la CCOPA jusqu'à la nomination du (de la) lauréat(e) – doit se dérouler intégralement sur l'année 2026.

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

Pour les services de l'État (hors DGAC), le coût des promotions consécutives à un essai ou un concours ne vient pas en déduction de l'enveloppe notifiée pour les promotions au choix.

Pour les services de l'État, en cas de changement de catégorie à la suite de la promotion (passage de la catégorie ouvrier à la catégorie technicien ou passage de la catégorie technicien à la catégorie ingénieur haute maîtrise), la promotion est actée au cours de l'année (N), y compris sous réserve d'une régularisation intervenant l'année suivante (N+1).

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

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

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

À l'issue des résultats et **avant le 26 novembre 2026 au plus tard**, les services doivent impérativement adresser au bureau ESP 4 :

- le procès-verbal des résultats,
- la date de nomination retenue de chaque agent (lendemain de la date de proclamation des résultats quel qu'en soit le moyen ou, le cas échéant, la date d'installation du lauréat dans ses nouvelles fonctions),
- pour les services du ministère (hors DGAC), le montant définitif de la masse salariale nécessaire à la promotion de chaque agent.

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

esp4.cmgp.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Le bureau ESP 4 se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Pour la directrice

Le sous-directeur des personnels d'encadrement
et à statuts particuliers

LISTE DES DESTINATAIRES

Pour attribution :

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

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

Mesdames et Messieurs les Préfets de départements,

- Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM)
- Directions départementales des territoires (DDT)
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)
- Directions de la mer (DM)
- Secrétariats généraux communs de département (SGCD)

Mesdames et Messieurs les Préfets coordonnateurs des itinéraires routiers,

- Directions interdépartementales des routes (DIR)

Mesdames les directrices générales et les directrices, Messieurs les directeurs généraux et les directeurs, Madame la cheffe de département,

- Université Gustave Eiffel (UGE)
- Voies navigables de France (VNF)
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
- Office français de la biodiversité (OFB)
- Centre d'études des tunnels (CETU)
- Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG)
- Service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA)
- Centre de valorisation des ressources humaines (CVRH)
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)
- Direction générale de l'administration civile (DGAC)
- Département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale (SG/DRH/CRHAC)

Monsieur le secrétaire général,

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

Pour information - Services de la DRH :

- Département des relations sociales (SG/DRH/RS)
- Sous-direction du pilotage, des rémunérations, des effectifs et de la masse salariale (SG/DRH/PREMS)
- Sous-direction du recrutement et de la mobilité (SG/DRH/D/RM)