



Ouvriers des Parcs et Ateliers juillet 2006

Edito

LE GUIDE « OPA » CFTD est un outil d'informations des personnels, des adhérents, et des militants.

Ce guide donne une vision d'ensemble de ce qui compose la gestion et les droits des Ouvriers des Parcs et Ateliers.

Ces mises à jour régulières et le condensé des principales règles de gestion en font un outil utile, notamment pour siéger en CC/OPA.

Notre syndicalisme est aussi confédéré et donc interprofessionnel. C'est cela qui permet d'avoir une démarche globale, une cohérence des positions, d'organiser la solidarité entre les personnels et d'agir à tous les niveaux.

C'est aussi dans cet esprit que nous cherchons à mieux informer nos adhérents, et au-delà tous les personnels, afin que chacun soit à même d'agir plus efficacement.

L'avenir des parcs se joue en ce moment, le transfert aux départements semble être la piste privilégiée, sur quelles bases, quel statut, quelles garanties ? cela concerne tous les OPA qu'ils soient dans un parc ou dans un service spécialisé.

La mobilisation de tous est plus que jamais nécessaire pour préserver nos acquis et assurer un avenir pérenne aux Parcs et à l'ensemble des OPA.

Il faut également continuer à œuvrer pour améliorer les conditions de travail et de sécurité, faire reconnaître les qualifications, assurer à chacun un déroulement de carrière.

Alors, agissons ensemble pour des avancées collectives et individuelles et pour assurer l'avenir.

Le secrétaire général
De l'UFE – CFTD

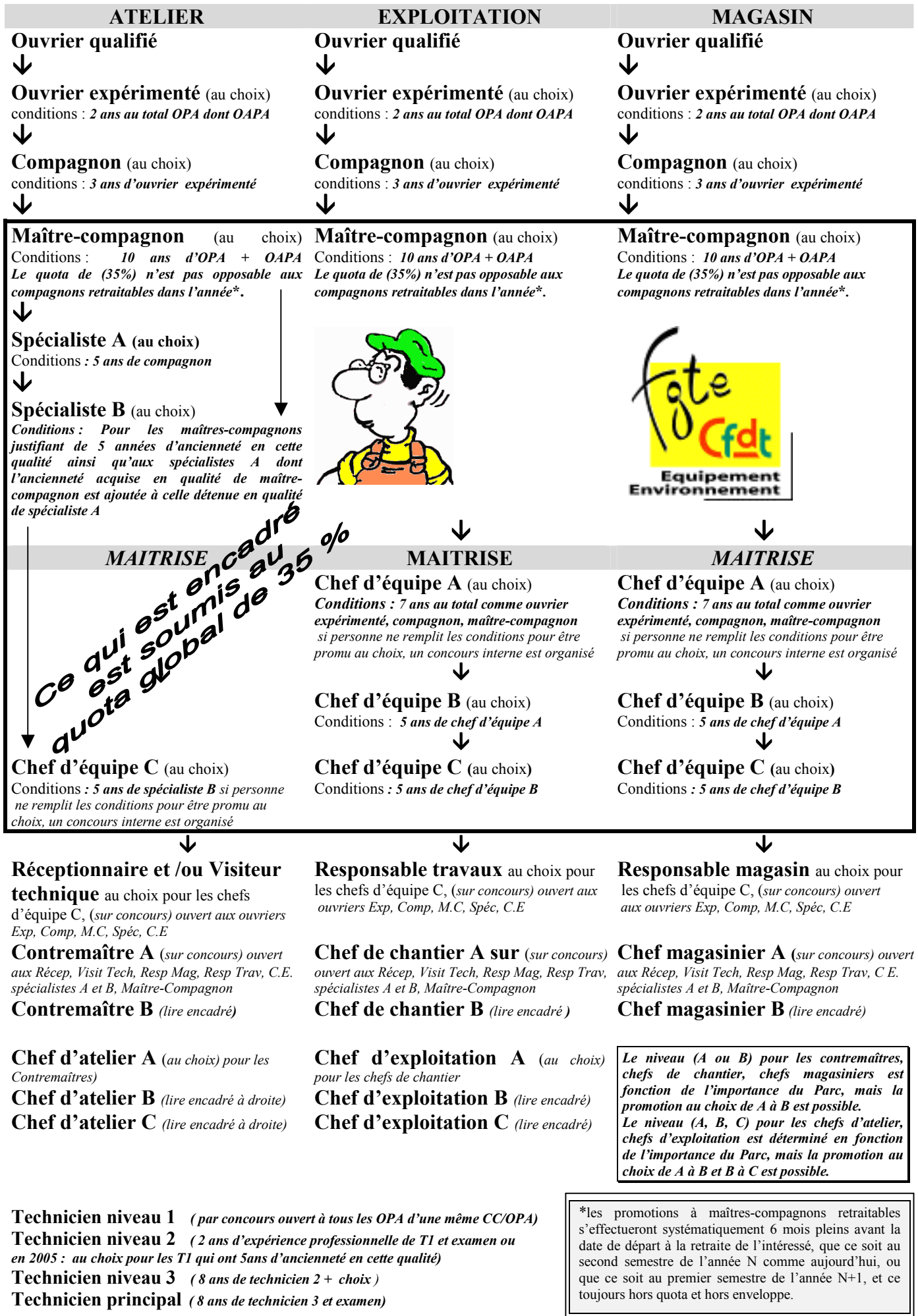
Daniel METRICH



Sommaire

Schéma des classifications	2
Présentation, recrutement	3
Ouvriers, spécialistes : définition, avancement .	4
Maîtrise : définition	5
Recrutement aux emplois de maîtrise	6
Techniciens et cas particuliers.....	7
CC.OPA, organigramme, crédits promotions ...	8
Calcul des HS, garanties minimales	9
Autorisations d'absence	10
Droits sociaux, CPA.....	11
Actions et prestations sociales.....	12
Primes, indemnités	13
Salaires	14

CLASSIFICATIONS DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS



PRESENTATION DU CORPS DES OPA ET RECRUTEMENT

Présentation

Les OPA exercent leurs fonctions principalement dans deux domaines :

- ☒ entretien et exploitation, atelier et magasin.
- Ces activités sont remplies en recourant à :
- ☒ des ouvriers d'atelier, de magasin, d'entretien, d'exploitation particulièrement qualifiés, des agents de maîtrise pour encadrer,
 - ☒ des techniciens appelés à assurer des tâches techniques complexes en hydraulique industrielle, électronique, automatisme, électricité, etc..

Règles générales de recrutement



La mise en place de concours pour le recrutement d'O.P.A. ne peut intervenir qu'après avis de la CC.OPA

Avant d'organiser un recrutement externe, il est indispensable que les phases de promotion interne et de mutation aient été préalablement réalisées conformément aux dispositions précisées dans les fiches techniques incluses par DPS/GB dans la circulaire du 14 avril 1994.

En ce qui concerne les recrutements internes, il est à noter que si un concours est ouvert dans une filière, les O.P.A. des autres filières, remplissant les conditions d'admission à concourir, peuvent s'inscrire à ce recrutement.

Les opérations préalables au recrutement

La gestion prévisionnelle des effectifs :

Le respect de la procédure de recrutement des O.P.A. est impératif. Sa durée ne peut pas être comprimée dans le temps et le recrutement doit donc être lancé au plus tôt.

Il est donc nécessaire d'anticiper autant que faire se peut les départs des agents.

Cette pratique permet aux services de mettre en place assez tôt les préparations aux concours internes ou aux examens professionnels dont il convient de faire bénéficier les candidats potentiels.

Ne sauraient constituer des cas de force majeure que les seuls cas de décès, démission ou mutation imprévue.

La rédaction de la fiche de poste

Cette opération est essentielle car elle conditionne toute la suite du recrutement et sa qualité. C'est pourquoi cette opération doit être réalisée en partenariat avec **les représentants du personnel.**



Pour le concours externe, seul le CAP peut être exigé dans les conditions d'admission à concourir.

La formation aux concours internes et examens professionnels

Dès lors qu'un concours interne ou un examen professionnel est réglementairement requis, chaque service doit mettre en place une formation destinée aux O.P.A., relevant de la même C.C.O.P.A du service désireux de participer au recrutement.

Cette formation doit être la plus complète possible et doit donc intervenir suffisamment en amont du recrutement. Des tests de positionnement pourront être organisés afin d'adapter au mieux le contenu de la formation et d'orienter si nécessaire certains agents vers des formations de mise à niveau préalables.

Sur ce point la circulaire du 20 mars 1997 précise que « les vacances d'emploi, dont le remplacement implique une formation complémentaire doivent être annoncées au moins un an à l'avance sauf en cas de force majeure : décès, démission.

La formation complémentaire sera organisée en fonction des nécessités du service après sélection, le cas échéant, des candidats après avis de la CC.OPA».

Le rôle de la commission consultative des ouvriers des parcs et ateliers



La CC.OPA, constituée conformément au décret du 21 mai 1965, est appelée à se prononcer sur différents points relatifs aux modalités et conditions des essais, examens et concours dans le cadre de directives nationales (cir. du 20 03 97).

Pour les recrutements par concours interne et examen professionnel, elle doit se prononcer :

- ☒ sur la description des fonctions du poste offert et les qualités requises pour exercer ces fonctions (c'est le contenu de la fiche de poste),
- ☒ sur la nature, le programme des épreuves, leurs coefficients et durées,
- ☒ sur la formation qui sera mise en place et le cas échéant sur la sélection des candidats préalable à cette formation.

Pour les recrutements par concours externe, elle doit se prononcer :

- ☒ sur la description des fonctions du poste offert et les qualités requises pour exercer ces fonctions (c'est le contenu de la fiche de poste),
- ☒ sur le domaine de compétences requis en définissant le champ des diplômes à exiger,
- ☒ sur la possession de certains permis de conduire ou sur la non-obligation pour les candidats d'être titulaires de ces permis de conduire et ce, en fonction des postes à pourvoir,
- ☒ sur la nature, le programme des épreuves, leurs coefficients et durées.

Les résultats du recrutement font l'objet d'une information des membres de la CC.OPA

OUVRIERS, SPECIALISTES : DEFINITION, RECRUTEMENT, AVANCEMENT

La qualification ouvrière comporte 4 niveaux :

Les ouvriers qualifiés, les ouvriers expérimentés, les compagnons, les maîtres-compagnons.

Avancements sous réserve de crédits, de l'efficacité du service, et du niveau de qualification.

Définition

Ouvriers qualifiés

Ils exécutent de leur propre initiative, dans le cadre de directives générales, les travaux courants de leur spécialité. C'est le niveau minimal de recrutement.

Ouvriers expérimentés

Ils exécutent de leur propre initiative, dans le cadre de directives, les travaux de leur spécialité. Ils sont responsables de leur bonne réalisation.

Compagnons

Ils organisent et réalisent de leur propre initiative, dans le cadre de directives, les travaux de leur spécialité. Ils possèdent la maîtrise de leur métier et sont capables :

- ❖ de lire et d'interpréter des plans d'exécution,
- ❖ d'évaluer leurs besoins prévisionnels en outillage, petits matériels et matériaux.

Les emplois comportent la réalisation de travaux complexes ou diversifiés qui impliquent des connaissances professionnelles confirmées.

Maître-compagnon

Les maîtres-compagnons possèdent une parfaite maîtrise du métier, ainsi qu'une haute technicité.

Ils doivent être capables de transmettre leur expérience par compagnonnage.

Avancement (promotion interne)

On favorisera la promotion d'agents ayant rempli des durées significatives des emplois diversifiés.

Toutes les promotions sont soumises à l'avis de la commission consultative des OPA.

Ouvriers expérimentés

Filières Atelier, Exploitation et Magasin :

Dans ces filières, les ouvriers qualifiés ayant au **minimum deux ans d'ancienneté dans ce niveau de qualification** peuvent être promus au choix au niveau d'ouvrier expérimenté, après avis de la CC.OPA

Les ouvriers qualifiés de la filière exploitation peuvent être promus ouvriers expérimentés dans les filières atelier et magasin après examen professionnel.

Compagnon

Les ouvriers expérimentés ayant au **minimum trois ans d'ancienneté dans ce niveau** peuvent être promus au choix au niveau de compagnon.

Maître-compagnon

Les compagnons ayant au minimum 10 ans d'expérience d'expérience professionnelle depuis le recrutement peuvent être promus au choix.

Nouveau : Les promotions à maîtres-compagnons retraitables s'effectueront systématiquement 6 mois pleins avant la date de départ à la retraite de

l'intéressé, que ce soit au second semestre de l'année N comme aujourd'hui, ou que ce soit au premier semestre de l'année N+1, et ce toujours hors quota et hors enveloppe.



* 35%, l'administration précise que ce quota n'est pas figé et qu'elle est prête à adapter ce quota, notamment dans les services spécialisés qui

seraient toujours en position de blocage.

Définition du spécialiste d'atelier

Uniquement à l'atelier. (spécialiste A et spécialiste B).

Les spécialistes d'atelier possèdent une parfaite maîtrise de leur métier et une haute technicité, ils sont capables de la transmettre. **Les spécialistes d'atelier n'exercent pas de fonction d'encadrement.**

Avancement (promotion interne)

Exclusivement par promotion au choix.



Le nombre de spécialistes d'atelier est inclus dans le quota des 35%

Spécialiste « A »

Les compagnons **comptant 5 ans d'ancienneté dans ce niveau de qualification** et dont la technicité est reconnue, peuvent être promus au choix en qualité de spécialiste « A ».

Spécialiste « B »

Les spécialistes « A » et les maître-compagnon **comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans ces niveaux de qualification** peuvent être promus au choix spécialiste « B »

Nouveau : Prise en compte de l'ancienneté acquise en qualité de maître-compagnon pour compléter la condition d'ancienneté nécessaire pour accéder à spécialiste B. Sans passer par spécialiste A si 5 ans de Maître-Compagnon:

Revendications CFDT

Compte-tenu de la mise en place de l'organigramme fonctionnel, suppression des délais et des quotas

PERSONNELS DE MAÎTRISE : DEFINITION

La maîtrise comprend :

- ☞ filière exploitation : 4 niveaux
- ☞ filière atelier : 4 niveaux
- ☞ filière magasin : 3 niveaux

Définition

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer des responsabilités d'encadrement, en intégrant l'hygiène et la sécurité.

Filière atelier

● Chef d'équipe C (un seul niveau)

Il possède une parfaite maîtrise du métier. Il est capable d'interpréter les directives générales. Il exerce les fonctions d'encadrement (au moins 3 ouvriers) tout en participant effectivement au travail.

● Réceptionnaire

Il assure l'accueil de l'atelier et contribue à la gestion de la flotte de véhicules et d'engins.

Il effectue un diagnostic précis des interventions, avant répartition du travail. Il planifie et suit les travaux confiés à l'extérieur.

Il évalue les temps d'immobilisation des matériels et en informe les utilisateurs.

● Visiteur technique

Il procède à des diagnostics et répare sur place avec les moyens disponibles. Il rédige un compte-rendu précis des travaux à effectuer et évalue les temps d'immobilisation et de réparation et indique leur degré d'urgence. Il assure la formation des agents en matière d'entretien et d'utilisation des matériels.

● Contremaître

Il anime un ensemble d'équipes et coordonne les travaux qui leur sont confiés.

Il est chargé de la répartition du travail, le suivi des approvisionnements auprès du magasin, il contrôle la bonne exécution des travaux, il participe à la gestion.

La fonction comporte deux niveaux « A » et « B », pour tenir compte des responsabilités assumées.

● Chef d'atelier

Le Chef d'atelier est chargé de l'organisation de l'ensemble de l'activité « Atelier ».

Il y a trois niveaux « A », « B », et « C », correspondant, pour le second à une expérience professionnelle acquise, et pour le troisième, aux responsabilités assumées et aux résultats obtenus.

Revendications CFDT

Égalité des déroulements de carrière quelle que soit la filière : Atelier, Exploitation, Magasin
Des spécialistes dans toutes les filières
Reclassement de tous les chefs d'équipe A et B provisoires à chef d'équipe C

Filière magasin

● Chef d'équipe

Il possède une parfaite maîtrise du métier. Il est capable d'interpréter les directives générales. Il encadre tout en participant effectivement au travail. Il établit les rapports et forme ses ouvriers.

La fonction comporte trois niveaux « A », « B » et « C » pour tenir compte des responsabilités.

● Responsable de magasin

Il encadre le travail effectué par les magasiniers. Il est responsable de la fonction « stocks ». Il peut avoir la charge de la gestion d'un magasin annexe.

● Chef magasinier

Il procède aux consultations des fournisseurs. Il analyse et programme les commandes.

Il coordonne les activités des magasins annexes.

Il est responsable de la totalité de la fonction « achats » au sein du Parc.

La fonction comporte deux niveaux, « A » et « B », pour tenir compte de la réalité des responsabilités assumées.

Filière exploitation

● Chef d'équipe

Il possède une parfaite maîtrise du métier. Il est capable d'interpréter les directives générales. Il exerce les fonctions d'encadrement tout en participant effectivement au travail. Il établit les rapports et forme ses ouvriers.

Il y a trois niveaux « A », « B » et « C »

● Responsable de travaux

Il dirige soit un chantier isolé de technique simple, éventuellement de spécialités variées, soit des travaux comparables faisant partie d'un chantier important :

- ☞ Il prévoit et contrôle les approvisionnements,
- ☞ Il effectue les implantations topographiques,
- ☞ Il fait le constat des travaux exécutés.

● Chef de chantier

Il organise et dirige les chantiers, répartit le matériel, assure les approvisionnements, représente le Chef d'Exploitation aux réunions.

La fonction comporte deux niveaux « A » et « B »

● Chef d'exploitation

Le Chef d'exploitation est chargé de l'organisation de l'ensemble de l'activité « Exploitation ». Il gère l'ensemble des moyens (hommes et matériels), en intégrant l'hygiène et la sécurité.

La fonction comporte trois niveaux, « A », « B » et « C », correspondant pour le second à une expérience professionnelle acquise et pour le troisième, aux responsabilités assumées et aux résultats obtenus.

RECRUTEMENT AUX EMPLOIS DE MAÎTRISE

Accès à la Maîtrise : généralités



Toutes les promotions sont soumises à l'avis de la commission consultative des OPA.

Les emplois de maîtrise sont pourvus exclusivement par concours, sauf :

- Chef d'équipe « A, B, C » pour la filière exploitation et magasin
- Chef d'équipe « B provisoire » pour l'atelier
- Chef d'équipe « C » pour la filière atelier lorsque des chefs d'équipe « B provisoire » et des spécialistes « B » sont promouvables

- Nouveau : *Receptionnaire, visiteur technique, responsable de magasin, et de magasin pour les chefs d'équipes C*

- Chef d'atelier, Chef d'exploitation, qui sont choisis parmi les contremaîtres, chef de chantier du Parc ou Service (relevant d'une même CC/OPA).

Si aucun agent ne remplit les conditions *pour être promu au choix** et si le poste n'est pas pourvu par mutation, il est fait appel aux candidats des autres Parcs et de l'extérieur, présentant des aptitudes à l'encadrement.

Leur nomination intervient alors après un concours externe dans la limite des emplois à pourvoir.

**Pour la seule filière ATELIER, et dans la mesure où aucun O.P.A. ne remplit les conditions pour être promu au choix, il est organisé un concours interne de Chef d'Equipe C ouvert aux O.P.A. relevant de la même CC.OPA avant qu'il soit procédé si besoin est, à la mutation, puis au recrutement externe.*

***Nouveau :** *Pour les filières exploitation, magasin, un concours interne à chef d'équipe A exploitation et chef d'équipe A magasin est ouvert à tous les OPA, après la mutation interne puis la promotion au choix*

Promotions possibles au choix

● Chef d'équipe « C » (atelier)

Les emplois de chefs d'équipe « A » et « B » de la filière atelier sont maintenus pour les agents en place jusqu'à leur promotion à chef d'équipe « C ».

Le niveau « C » est donc réservé aux spécialistes « B » et aux chefs d'équipe « B provisoire » comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans ces niveaux de qualification et dont la fonction comporte par ailleurs l'exercice de responsabilités d'importance particulière.

● Chef d'équipe « A » (exploitation, magasin)

Les ouvriers expérimentés, les compagnons ou les maîtres-compagnons, **comptant 7 ans d'ancienneté au total dans ces niveaux de qualification** et reconnus aptes à l'encadrement, peuvent être **promus au choix** au niveau de Chef d'équipe « A ».

● Chef d'équipe « B » (exploitation, magasin)

Les Chefs d'équipe « A » **comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans ce niveau de qualification** peuvent être **promus au choix** Chef d'équipe « B » si par ailleurs la réalité des responsabilités nouvelles assumées le justifie.

● Chef d'équipe « C » (exploitation, magasin)

Le niveau « C » est réservé aux Chefs d'équipe « B » **comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans ce niveau de qualification** et dont la fonction comporte par ailleurs l'exercice de responsabilités d'importance particulière.

● Chef d'atelier

Les contremaîtres peuvent être promus Chef d'atelier. Leur nomination intervient **au choix**.

● Chef d'exploitation

Les Chefs de chantier peuvent être promus Chef d'exploitation.

Promotions possibles au choix

● Réceptionnaire d'atelier, visiteur technique, responsable de travaux, de magasin

Les ouvriers expérimentés, les compagnons, les maîtres-compagnons, les spécialistes et les chefs d'équipe peuvent solliciter leur promotion à ces emplois. Leur nomination intervient **après concours**, dans la limite des emplois à pourvoir.

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

Promotions par concours

● Contremaître, Chef de chantier, magasinier

Les réceptionnaires d'atelier, les visiteurs techniques, les responsables de magasin, les responsables de travaux, les chefs d'équipe

Nouveau : *les maîtres-compagnons et les spécialistes A et B.*

qui présentent des aptitudes à l'encadrement peuvent solliciter leur promotion à ces emplois.

Leur nomination intervient après concours.

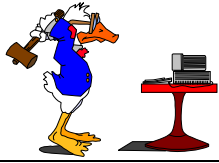
Revendications CFDT

Respect des propositions de la CC OPA., Retraite à 55 ans. Suppression de l'article 29 du décret du 21/05/1965 sur le licenciement économique des OPA

Prime d'ancienneté de 1% par an sur toute la carrière
Revalorisation de la prime de rendement à 16%

RECRUTEMENT ET AVANCEMENT DES TECHNICIENS + CAS PARTICULIERS**Filière**

La filière technique comporte 4 niveaux :



- ❖ Technicien 1^{er} niveau
- ❖ Technicien 2^{ème} niveau
- ❖ Technicien 3^{ème} niveau
- ❖ Technicien Principal

Définition**● Technicien niveau 1**

Les Techniciens de niveau 1 sont capables :

- ❖ d'exécuter de manière autonome et selon un processus détaillé les expériences et contrôles des dispositifs ou sous-ensembles élémentaires avec des appareils usuels,
- ❖ de réaliser des montages de matériels professionnels selon un schéma fonctionnel expliqué,
- ❖ d'établir, sous la forme requise par la spécialité, les documents qui en résultent : comptes-rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes...

● Technicien niveau 2

Les techniciens de niveau 2 sont capables, dans leur domaine d'intervention qui peut être limité à une technique ou une famille de techniques :

- ❖ d'initiatives portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés,
- ❖ de présenter, dans des conditions déterminées, les solutions étudiées et les résultats obtenus.

● Technicien niveau 3

Les Techniciens de niveau 3 sont capables compte tenu de contraintes différentes :

- ❖ d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires,
- ❖ de proposer plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

● Technicien Principal

Les Techniciens Principaux sont capables de remplir avec aisance le rôle de Technicien de niveau 3, mais font preuve en outre de qualités complémentaires qui, suivant leur affectation, leur permettent dans le cadre des directives d'un ingénieur :

- ❖ d'organiser et de réaliser la mise au point d'ensembles complets, d'organiser les bancs d'essais sur les plans technique et administratif, d'assurer l'encadrement du personnel sous leurs ordres.

Pour en savoir plus

Circulaire du 20 mars 1997 classifications
 Note du 24 mars 1997 classifications
 Lettre DPS/SF du 19 juin 1997
 Circulaire « gestion » 3 juillet 2003
 Circulaire « promotion » du 9 juin 2006

Recrutements

Les emplois de Technicien de niveau 1 nécessitant des connaissances spécifiques sont pourvus prioritairement par voie interne parmi les O.P.A.

La sélection interne est opérée, après avis de la CC.OPA. au vu des résultats d'un concours interne.

Avancements**● Technicien de niveau 2 :**

Les Techniciens de niveau 1 comptant au minimum deux ans d'expérience professionnelle dans ce niveau de qualification peuvent être promus au niveau 2, par examen professionnel, après avis de la CC.OPA.

Nouveau : création à compter du 1er janvier 2005 d'un mode d'accès (supplémentaire et non substitutif) de la promotion au choix à technicien de niveau 2 réservée aux techniciens de niveau 1 justifiant de 5 ans d'ancienneté en qualité de technicien de niveau 1

● Technicien de niveau 3 :

Les Techniciens de niveau 2 comptant au minimum huit ans d'expérience professionnelle dans ce niveau de qualification peuvent être promus au choix au niveau 3, après avis de la CC.OPA

● Technicien Principal :

Les Techniciens de niveau 3 aptes à l'encadrement et comptant au minimum huit ans d'expérience professionnelle dans ce niveau de qualification peuvent être promus, après examen professionnel, au niveau de Technicien Principal, après avis de la CC.OPA

**Gestion financière des techniciens**

La DPSM n'autorise plus les nominations rétroactives à la suite d'un examen professionnel ou d'un concours interne. Elle indique dans sa note du 11 mai 2000 que « la nomination ne peut être antérieure, d'une part à la date de proclamation des résultats par le jury, et d'autre part à la date d'installation du lauréat dans ses nouvelles fonctions . »

CAS PARTICULIERS**O.P.A faisant des fonctions d'agents de laboratoire**

Ces agents sont reclassés en fonction de leur rémunération dans la filière exploitation, qui constitue leur filière de rattachement et celle dans laquelle ils ont vocation à progresser selon les règles normales. En cas d'impossibilité du rattachement à la filière exploitation, ils sont rattachés à la filière techniciens.

CC-OPA ORGANIGRAMME, CREDITS PROMOTIONS EFFECTIFS

Composition CC OPA

La Commission Consultative O.P.A. (CC.OPA) est composée de :

- ❖ 3 représentants titulaires de l'Administration (dont DDE et chef de parc, en général) et 3 suppléants.
- ❖ 3 élus titulaires du personnel et 3 suppléants.

Les représentants du personnel sont élus à bulletins secrets pour 3 ans.

Fonctionnement

La CC.OPA se réunit au moins une fois par an.

Les suppléants remplacent en cas d'absence les titulaires. Dans ce cas ils ont le droit de vote.

La CC.OPA peut-être saisie sur demande écrite de la moitié au moins des représentants du personnel, l'administration doit la convoquer dans les 2 mois.

Les documents relatifs à la réunion sont envoyés au moins 8 jours avant aux élus.

Le procès-verbal est établi par l'administration dans le mois qui suit la réunion de la CC.OPA. Toutes facilités doivent être accordées aux élus

Attributions

La CC.OPA est locale, la gestion est déconcentrée.

Elle donne un avis sur :

- ❖ La mise en œuvre des classifications,
- ❖ Le recrutement et la dispense de permis de conduire C ou E, *(lire page 3),
- ❖ Les modalités et conditions d'essai, d'examen, concours et formation, les refus en matière de formation, la confirmation de fin de stage,
- ❖ L'affiliation au régime de retraite (loi du 21 Mars 1928),
- ❖ Les mutations, les changements de catégorie, au choix ou sur épreuves (lire page 3),
- ❖ La discipline, le licenciement,
- ❖ Le choix des O.P.A. susceptibles de suivre les cours et stages. La CC.OPA. est compétente sur toute question d'ordre individuel.

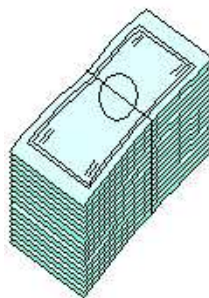
Organigramme fonctionnel

Dans chaque Parc et service spécialisé doit être élaboré un organigramme, **en concertation avec les représentants du personnel**, qui doit faire apparaître pour chacune des filières, le nombre et le positionnement des OPA dans les différentes qualifications et les divers grades nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble de la structure.

Tous les grades de maîtrise prévus à l'organigramme n'ont pas vocation à être simultanément pourvus. Il peut y avoir des OPA « faisant fonction » et le grade correspondant sera obtenu à terme, soit par promotion au choix, soit par concours interne lorsque le prévoit la circulaire « classification ». **Dans ce dernier cas les promotions autres qu'au choix se font hors enveloppe crédits de promotions (cir DPS 09/11/94).**

Attribution des crédits de promotions

Article 11 compte de commerce



L'enveloppe nationale de l'année est de 0,80% de la masse salariale nationale de l'année N-1 pour les « article 11 et 12 ».

La répartition se fait par service proportionnellement à la masse salariale sauf par plan pluriannuel. (circulaire promotions du 09 juin 2006).

Attention : il n'y a pas de report de crédits de promotions d'une année sur l'autre, les crédits non utilisés sont perdus. Par contre il est toujours possible de demander une « rallonge ». Attribution en avril. Les promotions au choix se font au 1^{er} janvier sauf pour les M-C retraits.

Article 12 hors compte de commerce

Pour les services qui ont au moins 20 OPA, les crédits de l'année sont égaux à 0,80% de la masse salariale de l'année N-1.

Attention pour les services qui ont moins de 20 OPA, il faut faire une demande spécifique à la DPS.

Gestion financière des OPA (promotions)

La DPSM encourage les services à engager une gestion prévisionnelle des OPA (circulaire DPSM/TE5 du 21 février 2003). Si un service rencontre certaines difficultés ponctuelles, il dispose de la possibilité d'élaborer un plan pluriannuel afin notamment, de lisser le coût important de certaines promotions, ou pour faire face à certains pics de « coups de chapeau » d'agents retraits.

Les coups de chapeau à maître compagnon pour les retraits se font hors quota et hors enveloppe.

La nomination suite à concours interne ne peut être antérieure, d'une part à la date de proclamation des résultats par le jury, et d'autre part à la date d'installation du lauréat dans ses nouvelles fonctions. Les crédits sont notifiés hors enveloppe qu'il s'agisse d'OPA compte de commerce ou hors compte.



HEURES SUPPLEMENTAIRES, GARANTIES MINIMALES

Durée du travail (base de calcul salaire)

Durée hebdomadaire	35h
Durée mensuelle	152h.0833
Durée annuelle	1825h.

Heures supplémentaires

HS-1 +37% pour les 8 premières heures supplémentaires

HS-2 + 64% pour les heures suivantes

HS-3 pour les heures de nuit entre **22H et 7H** + 119%, ainsi que le dimanche et jour férié

Les heures supplémentaires se calculent en prenant le taux horaire abondé de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement, les heures (HS3) majorées à + 119% sont les HS de nuit effectuées entre 22h et 7h, le dimanche ou un jour férié.

Attention : le décret 2000-815 du 25 août 2000 stipule que les HS « font l'objet d'une compensation horaire, à défaut, elles sont indemnisées » (les textes favorisent la récupération et non le paiement des HS contrairement à l'arrêté de 1985 qui laissait le choix aux agents.)

GARANTIES MINIMALES

TEMPS DE TRAVAIL MAXIMUM :

- DURÉE QUOTIDIENNE : 10H/JOUR
- DURÉE HEBDOMADAIRE : 48H/SEMAINE
- MOYENNE SUR 12 SEMAINES : 44H/SEMAINE
- AMPLITUDE MAXIMALE DE LA JOURNÉE : 12 HEURES

TEMPS DE REPOS MINIMUM :

- REPOS QUOTIDIEN : 11H
- REPOS HEBDOMADAIRE : 35H AVEC EN PRINCIPE LE DIMANCHE
- PAUSE POUR 6H CONSÉCUTIVES DE TRAVAIL : 20 MIN

- LES DÉROGATIONS PRÉVUES AUX GARANTIES MINIMALES SONT ENCADRÉES ET DOIVENT FAIRE L'OBJET D'UNE INFORMATION AU COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ.

DANS LE CAS D'UN TRAVAIL PROGRAMMÉ :

- TEMPS DE TRAVAIL MAXIMUM : 12H/JOUR ; 60H/SEMAINE ISOLÉE ; 44H/12 SEMAINES
- AMPLITUDE MAXIMUM : 15H/JOUR
- REPOS MINIMUM : 9H/JOUR ; 35H/SEMAINE
- PAUSE POUR 6H CONSÉCUTIVES DE TRAVAIL : 20 MIN

ÉVÉNEMENT IMPRÉVU, SOUDAIN OU ALÉATOIRE :

- REPOS RÉCUPÉRATEUR : 11H
 - SI REPOS QUOTIDIEN = OU < 7H
 - SI REPOS QUOTIDIEN < 9H POUR LA 2^{ÈME} FOIS DE LA SEMAINE
 - SI INTERVENTION DE NUIT > 4H ET MOINS DE 11H DE REPOS QUOTIDIEN
- REPOS RÉCUPÉRATEUR : 35H
 - SI REPOS HEBDOMADAIRE < À 24H

ACTION RENFORCÉE :

- LIMITÉ IMPÉRATIVEMENT À 72 HEURES. LE REPOS QUOTIDIEN CONTINU SERA DE 7H LA 1^{ÈRE} NUIT ; 8H LA 2^{ÈME} NUIT ; 9H LA 3^{ÈME} NUIT.
- REPOS RÉCUPÉRATEUR : 35H SI LA SOMME DES 3 REPOS QUOTIDIENS SUCCESSIFS EST < À 27H

- LE TRAVAIL ATYPIQUE EST ENCADRÉ. IL OUVRE DROIT DANS TOUS LES CAS À 2 JOURS DE REPOS CONSÉCUTIFS HEBDOMADAIRES AU LIEU DE 35 HEURES PRÉVUES PAR LES GARANTIES MINIMALES

ANNUALISATION

- 2 PHASES MAXIMUM,
- DURÉE QUOTIDIENNE : 6H MINI ; 9H MAXI
- DURÉE HEBDOMADAIRE : 32H MINI ; 40H MAXI
- DÉLAIS DE PRÉVENANCE DE 15 JOURS EN CAS DE MODIFICATION DES PHASES DU CYCLE

TRAVAIL POSTÉ :

- RÉSERVÉ À CERTAINES ACTIVITÉS (PC OPÉRATIONNELS, TRAVAIL À LA MARÉE, ACTIVITÉS NÉCESSITANT UNE LARGE AMPLITUDE DE PRÉSENCE.)
- L'OUVERTURE À D'AUTRES ACTIVITÉS NE PEUT ÊTRE DÉCIDÉE LOCALEMENT : ELLE EST SUBORDONNÉE À UNE INSTRUCTION MINISTÉRIELLE SOUMISE À LA CONCERTATION NATIONALE.
- AVIS DU CLHS ET DU CTPL OBLIGATOIRE

- UN CYCLE DE TRAVAIL COMPRENANT DES HEURES DE NUIT, DE DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS OUVRE DROIT À UNE RÉDUCTION SUPPLÉMENTAIRE DE LA DURÉE DU TRAVAIL.

TAUX DES BONIFICATIONS :

- HEURES DE NUIT : 20% (ENTRE 22H ET 7H)
- HEURES DE DIMANCHE : 10%
- HEURES D'UN JOUR FÉRIÉ : 10%

LES BONIFICATION DE NUIT SE CUMULENT AVEC CELLES POUR DIMANCHE ET JOUR FÉRIÉ.

TOUS LES AGENTS QUI TRAVAILLENT DANS UN MÊME CYCLE DE TRAVAIL BÉNÉFICIENT INDÉPENDAMMENT DU SERVICE FAIT, DE LA MÊME RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

AUTORISATIONS D'ABSENCE (événements familiaux, congés formation)

Garde d'enfant



Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde (limite d'âge 16 ans, sans limite pour les handicapés).

Jusqu'à 6 jours d'autorisation d'absence, il n'est pas besoin de justifier que l'on assure seul la garde

de l'enfant.

Cela s'applique à chaque agent (travaillant à temps plein), et est proportionnellement dégressif pour les agents travaillant à temps partiel.

Les parents divorcés, qui ont temporairement la charge de leur enfant, ont également droit à ces autorisations d'absence.

Pour bénéficier de 12 jours, il faudra apporter la preuve que l'on assume seul la garde de l'enfant, ou que son conjoint est à la recherche d'un emploi, ou qu'il ne bénéficie pas d'autorisation d'absence.

Dans le cas où un seul conjoint en bénéficie, la limite peut être portée à 15 jours consécutifs (non fractionnés). Ces autorisations peuvent être portées à 28 jours consécutifs dans des cas exceptionnels (16 jours pris sur les congés annuels) ; après 28 jours l'agent sera mis en disponibilité sans traitement.

La fermeture imprévue d'un établissement scolaire ou la maladie d'une assistance maternelle peuvent être considérées comme des événements imprévisibles donnant droit à ces autorisations d'absence.

Attention : on peut vous demander de fournir une attestation justifiant votre présence auprès de l'enfant.

Déménagement

1 jour ouvrable

Des délais de route peuvent vous être accordés 48h maxi

Les OPA bénéficient, comme les fonctionnaires de la prise en charge de ces frais de déménagement sous certaines conditions. Lire le décret n° 91-430 du 7/05/91

Congés de paternité

Accordé sur demande en cas de naissance ou d'adoption. Durée : de 11 jours consécutifs (18 jours pour naissance multiples) rémunérés. Ces jours s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non aux trois jours accordés à cette occasion.

Formation professionnelle

Les OPA peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour préparer un examen ou un concours administratif. Si la formation a lieu pendant les heures de service l'autorisation est **de droit dans la limite de 8 jours par an minimum**. La nécessité de service pour justifier un refus ne peut être invoquée si l'agent en est à sa troisième demande ou est à moins de trois ans de la limite d'âge fixée pour le concours.

Une préparation personnelle est possible si aucune formation interne n'est organisée, dans la limite d'une demi-journée par semaine, et par concours pendant 3 mois au cours d'une année ou 6 jours en continu (**sauf charte de formation locale plus avantageuse**).

Passage du concours : une autorisation d'absence est accordée sur le nombre de jours correspondant à la durée des épreuves.

Les refus successifs pour une formation peuvent être évoqués à la CC OPA ou à la CLF.

Le Centre de Formation Polyvalent de Brest (CFP) organise et fait organiser par les centres Interrégionaux de Formation Professionnelle (CIFP) des formations spécifiques correspondant aux métiers des OPA.

Les nouveaux embauchés doivent bénéficier d'une formation post recrutement

Formation syndicale

Congé fractionnable de 12 jours par agent et par an, dans la limite de 5% de l'effectif du service, pour suivre une session de formation syndicale.

Autorisations d'absence*

Des délais de route peuvent vous être accordés 48h maxi

Mariage.....	5 jours ouvrables
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Décès du conjoint, enfant, père, mère....	3 jours ouvrables
Maladie grave conjoint, enfant, père, mère	3 jours
Décès du beau-père, belle-mère, frère ou sœur	1 jour ouvrable
Déménagement	1 jour ouvrable

*PACS même droit qu'aux agents mariés

Parents d'élèves, assemblées électives

Sur présentation de la convocation, des autorisations peuvent être accordées pour la durée de la réunion, aux parents d'élèves participant aux conseils d'administration et conseils de classes etc. ainsi que pour les candidats à un mandat électif.

Revendications CFDT

Accès à la formation et aux épreuves pour tous sans sélection préalable.

DROITS SOCIAUX

La Cessation Progressive d'Activité*.

Les ouvriers affiliés au régime des pensions (décret du 24 septembre 1965), âgés de cinquante-cinq ans au moins, qui ne réunissent pas les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate, et qui ont accompli vingt-cinq années de services en qualité d'ouvriers des établissements industriels de l'Etat ou d'agent public, peuvent être admis, sur leur demande et sous réserve de l'intérêt du service, à exercer leurs fonctions à mi-temps. **La durée de vingt-cinq années de services peut-être réduite : lire le décret 95-933 du 17 août 1995**

Les ouvriers sont admis à bénéficier de la cessation progressive d'activité au plus tôt le premier jour du mois suivant celui de leur cinquante-cinquième anniversaire. Ils sont mis au plus tard à la retraite à la fin du mois au cours duquel ils réunissent les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate. **Les ouvriers qui ont été admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité ne peuvent revenir sur le choix qu'ils ont fait.** Lorsqu'ils ont été admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité, les intéressés perçoivent, en plus du salaire et des primes ou indemnités allouées aux ouvriers de même qualification admis au bénéfice du travail à mi-temps, dans les conditions déterminées par les dispositions réglementaires fixant le régime du travail à temps partiel des personnels ouvriers de l'Etat, une indemnité exceptionnelle, non soumise à retenue pour pension, égale à 30 p. 100 du salaire brut, y compris la prime d'ancienneté, toutes autres primes exclues, auquel ils pourraient prétendre s'ils travaillaient à temps plein. Cette indemnité est perçue durant les périodes de congé.

***Cette mesure a été modifiée à la baisse pour les fonctionnaires le décret modificatif pour les OPA n'est pas sortie c'est toujours le décret de 1995 qui s'applique.**

Congés maladie, accident

Nature	OPA	durée
Accident travail, maladie profess	100% traitement * 80% traitement	3 mois consolidation
Maladie	100% 50%	3 mois 3 mois
Longue maladie	100% 50%	6 mois 6 mois
Longue durée	100% 50%	1 an 2 ans

**Traitement = Salaire + prime de rendement + prime d'ancienneté + complément prime de rendement + HS sur la moyenne des 3 mois précédant l'accident ou la maladie.*

Congés maladie et congés annuels.

La circulaire FP du 30/01/89 stipule « la date du congé n'est accordée à la date demandée éventuellement à la suite d'un congé de maladie, que si les besoins du service le permettent » La reprise n'est donc pas une obligation.

Droit de grève – maintien dans l'emploi

Le droit de grève est constitutionnel. Le maintien dans l'emploi est une restriction administrative du droit de grève qui ne doit pas avoir un caractère trop général et permanent, exemple : pas l'ensemble du personnel d'un même service. La réquisition (rare) impose une procédure émanant du Gouvernement

Le décompte des jours de grève

Le 30^{ème} indivisible une heure de grève c'est un jour de salaire retenu. En cas de grève du vendredi et du lundi, décompte du samedi et du dimanche comme des jours de grève. *(C'est pourquoi l'UFE/CFDT pendant le conflit de mai – juin 2003 a déposé des préavis de grève chaque semaine pour les mardi, mercredi, jeudi.)*

La détermination des retenues

Sur le traitement, les primes et indemnités liées au service fait, les primes annuelles. Sont exclus des retenues les remboursement de frais, les avantages familiaux et prestations sociales, le Supplément Familial Traitement, l'indemnité de logement, les prestations familiales lorsqu'elles sont versées par l'Etat.

Le volume

Les retenues opérées sur la rémunération ne peuvent pas excéder une certaine quotité saisissable (articles L 145-2 et R 145-2 du code du travail.)

Le déclenchement

Les consignes données par la Fonction Publique sont que : les retenues sont à opérer au plus tôt c'est à dire le mois suivant la grève et au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit le début du conflit.



Le calcul est fait sur la base de rémunération du mois pendant lequel l'agent a fait grève.

Pour adhérer à la CFDT

**Contactez le secrétaire du syndicat,
ou l'UFE/CFDT**

Au tél. : 01 40 81 24 00, fax : 01 40 81 24 05

ACTION ET PRESTATIONS SOCIALES

Action sociale

Dans chaque service de l'Equipement est mis en place un Comité Local d'action Sociale (CLAS) composé majoritairement de représentants du personnel (2/3), dont l'un est élu Président.

Le CLAS recense les besoins sociaux, veille à la bonne utilisation des crédits sociaux, propose des attributions de prêts et secours.

Les prestations d'action sociale

Taux au 01 janvier 2006	
Prestation repas	1.04
Aide à la famille	
* Prestation pour la garde de jeunes enfants (par jour)	2.68
* Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant.	19.88
Séjours d'enfants	
* Colonie de vacances ou séjours linguistiques :	
- moins de 13 ans	6.38
- de 13 à 18 ans	9.67
* En centre de loisirs sans hébergement	Journée 4.62 ½ journée 2.31
* En maisons familiales de vacances et gîtes (VVF, gîtes ruraux, etc.) :	
- pension complète	6.72
- autre formule	6.38
* Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif :	
- pour 21 jours consécutifs au moins	66.20
- par jour pour des séjours de 5 j au moins (classes vertes, etc..)	3.15
Enfants handicapés	
- Allocations aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (par mois)	139.21
- Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (par mois). <i>Au 1^{er} Janvier 2004</i>	110.14
- Séjours en centre de vacances spécialisé (par jour).	18.22

* sous conditions de ressources.

Les parents séparés ont droit au remboursement des frais de séjours des enfants, pour la période où ils en ont la garde.

La MGET

Mutuelle Générale de l'Equipement et des Territoires
Tous les agents du Ministère peuvent adhérer.

Attention : la cotisation (de 3.45% à 4.10% suivant l'âge) porte sur l'ensemble des revenus. Pour les – de 26 ans forfait à 26€/mois.

Renseignements au bureau de la MGET.

Les chèques vacances

Participation de l'Etat 10 à 25 % en fonction du Revenu Fiscal de Référence (RFR), et du nb de parts. (renseignement MGET).

Il n'est pas nécessaire d'être adhérent à la MGET.

Ces chèques vacances peuvent servir à payer :

des voyages et des transports, des stages, des loisirs, des musées, centres de vacances (C.G.C.V), gîtes ruraux, maisons familiales, etc.

Prestations familiales (après CRDS)

(CRDS Cotisation remboursement dette sociale)

Taux jusqu'au 1 ^{er} janvier 2006	
* Allocations familiales :	Après CRDS
2 enfants	117.14
3 enfants	267.21
(par enfant au-delà)	+ 150.08
* Majorations :	
de 11 à 16 ans	32.95
plus de 16 ans	57.57
*Allocation de rentrée scolaire	268.01
A partir du 1er janvier 2004	
Prestation accueil jeune enfant (PAJE)* qui se compose d'une :	
- prime à la naissance (versée en 1 fois au cours du 7 ^{ème} mois)	840.96
-Allocation de base versée pendant trois ans	168.20
- complément de libre choix	voir conditions
- complément libre choix d'activité	voir conditions

* sous conditions de ressources

Supplément Familial de Traitement (SFT)

Ce n'est pas une prestation familiale, c'est une indemnité liée à la situation de l'agent qui est imposable.

Au 01/07/2005	Part fixe	Part variable	Total Indice <448 IM	Total Indice >716 IM
enfants à charge				
1	2,29 €	-	-	-
2	10,67 €	3 %	70,82 €	106,81 €
3	15,24 €	8 %	175,65 €	271,62 €
par enfant plus	4,57 €	6 %	124,88 €	196,85 €

Les agents en maladie, longue maladie, longue durée, disponibilité d'office à ½ traitement etc. continuent à percevoir le SFT à taux plein

PRIMES ET INDEMNITES

Prime de rendement

Le taux moyen est fixé à 8% du salaire de base sans incorporation d'aucune indemnité.

Complément prime de rendement *

Depuis le 1^{er} janvier 2002, elle remplace les heures supplémentaires forfaitisées, Elle est indexée dans les mêmes conditions que la prime de rendement.

Prime d'ancienneté

3% du salaire de base après 3 ans de service. Par tranche de 3 ans, 3 % supplémentaires sont octroyés, avec un maximum de 27 % après 27 ans de service. La durée du service militaire est prise en compte dans l'ancienneté, (maximum 10 ans).

Prime d'expérience

Versée mensuellement aux OPA ayant accompli 30 années de service. Montant environ 3% du salaire de base zone 100%. (montants annexe 1 décret n°2003-936 du 30/09/2003).

Prime de métier

Depuis le 1^{er} janvier 2002, elle remplace les travaux dangereux et insalubres, et primes diverses. Elle est allouée à tous les OPA et prend en compte les contraintes attachées aux missions de l'exploitation sur les trois filières. La prime de métier est attachée aux caractéristiques du poste de travail. Son montant (de 458 euros à 1098 euros selon le poste et le grade, un dé plafonnement est possible jusqu'à 4200 euros) est donc identique pour tous les postes dont les exigences sont équivalentes dans un service. (**mini prime de métier et complément de prime de rendement pour tous : 916€ jusqu'à compagnon et 1098€ au dessus*). *(+104 € en 2006)

Frais de mission

Est en mission, l'agent qui se déplace, pour les besoins du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

Il peut lui être alloué :

- ❖ une indemnité de repas lorsque l'agent se trouve en mission entre 11h et 14h, 18h et 21h,
- ❖ une indemnité de nuitée lorsque l'agent se trouve en mission entre 0h et 5h

**Taux au 01/06/2002
arrêté du 20/09/2001**



Indemnités	Paris	province
Indemnité de repas	15.25	15.25
Indemnité de nuitée	53.36	38.11
Indemnité journalière	83.86	68.61

Astreinte d'exploitation, de sécurité.

Délais de prévenance mini 48h.

Arrêté interministériel du 24 août 2006:

Taux applicable au 01/01/2006	
Semaine complète	149.48
Astreinte de nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération*	10.05
*Astreinte fractionnée inférieure ou égale à 12h	8.08
Astreinte couvrant une journée de récupération	34.85
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	109.28
Astreinte le samedi	34.85
Astreinte le dimanche ou un jour férié	43.38

Le montants des indemnités est majoré de 50% si prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte. Taux triplés en dortoir

Prime de mobilité

(dans le cadre de la décentralisation)

décret n° 2005 - 472 du 16/05/2005

Montants : arrêté du 16/05/2005

1° En cas de changement du lieu de travail de l'agent entraînant un changement de résidence familiale, sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance égale ou supérieure à vingt kilomètres :

- Agent sans enfant : 9 000€
- Agent ayant un ou deux enfants à charge au sens de la législation (prestations familiales) : 9 900€
- Agent ayant au moins trois enfants à charge au sens de la législation (prestations familiales) : 10 700€

2° En cas de changement de lieu de travail de l'agent, sans changement de résidence familiale

- Si le trajet aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est allongé d'une distance égale ou supérieure à vingt kilomètres et inférieure à quarante kilomètres : 1 500€
- Si cette distance est égale ou supérieure à quarante kilomètres et inférieure à soixante kilomètres : 3 000€
- Si cette distance est égale ou supérieure à soixante kilomètres
- célibataires sans enfant à charge : 6 000 €
- autres : 9 000€ .

Le cumul des indemnités ne peut dépasser 10.700 €.

- **Précision : le complément de prime de rendement a le même statut que la prime de rendement, il est pris en compte dans le calcul du salaire pendant une maladie ou un accident de travail au titre des sommes versées les 3 mois précédant la maladie ou l'accident.**

<i>Grille des salaires au 01/07/2006</i>
--

Salaires (brut) : rajouter prime de rendement en moyenne 8%, et prime d'ancienneté maxi 27%, Primes de métier, prime d'expérience 3%, + éventuellement le complément de prime de rendement

Classifications	Zone 100 % Salaire horaire	S mensuel X152,083h	Zone2 98,20%	S mensuel X152,083h	Zone 3 97,30%	S mensuel X152,083h
OUVRIERS						
	<i>à titre indicatif</i>			<i>à 1€ près</i>		
Ouvrier Qualifié	8,52 €	1 295,10 €	8,37 €	1 271,79 €	8,29 €	1 260,13 €
Ouvrier Expérimenté	8,78 €	1 335,49 €	8,62 €	1 311,45 €	8,54 €	1 299,43 €
Compagnon	9,34 €	1 420,57 €	9,17 €	1 395,00 €	9,09 €	1 382,21 €
Maitre-Compagnon	9,95 €	1 513,49 €	9,77 €	1 486,25 €	9,68 €	1 472,63 €
SPECIALISTES						
Spécialiste A	9,95 €	1 513,49 €	9,77 €	1 486,25 €	9,68 €	1 472,63 €
Spécialiste B	10,80 €	1 642,06 €	10,61 €	1 612,50 €	10,51 €	1 597,72 €
MAÎTRISES						
Chef Equipe A	10,33 €	1 571,05 €	10,14 €	1 542,77 €	10,05 €	1 528,63 €
Chef Equipe B	10,94 €	1 663,65 €	10,74 €	1 633,70 €	10,64 €	1 618,73 €
Chef Equipe C	11,64 €	1 769,84 €	11,43 €	1 737,98 €	11,33 €	1 722,05 €
Réceptionnaire	12,09 €	1 839,40 €	11,87 €	1 806,29 €	11,76 €	1 789,74 €
Visiteur Technique	12,09 €	1 839,40 €	11,87 €	1 806,29 €	11,76 €	1 789,74 €
Responsable Travaux	12,09 €	1 839,40 €	11,87 €	1 806,29 €	11,76 €	1 789,74 €
Responsable Magasin	12,09 €	1 839,40 €	11,87 €	1 806,29 €	11,76 €	1 789,74 €
Contremaître A	13,28 €	2 019,15 €	13,04 €	1 982,81 €	12,92 €	1 964,63 €
Chef de Chantier A	13,28 €	2 019,15 €	13,04 €	1 982,81 €	12,92 €	1 964,63 €
Chef Magasin A	13,28 €	2 019,15 €	13,04 €	1 982,81 €	12,92 €	1 964,63 €
Contremaître B	14,19 €	2 158,44 €	13,93 €	2 119,59 €	13,81 €	2 100,16 €
Chef de Chantier B	14,19 €	2 158,44 €	13,93 €	2 119,59 €	13,81 €	2 100,16 €
Chef Magasin B	14,19 €	2 158,44 €	13,93 €	2 119,59 €	13,81 €	2 100,16 €
Chef Atelier A	14,19 €	2 158,44 €	13,93 €	2 119,59 €	13,81 €	2 100,16 €
Chef Exploitation A	14,19 €	2 158,44 €	13,93 €	2 119,59 €	13,81 €	2 100,16 €
Chef Atelier B	15,28 €	2 324,44 €	15,00 €	2 282,60 €	14,87 €	2 261,68 €
Chef Exploitation B	15,28 €	2 324,44 €	15,00 €	2 282,60 €	14,87 €	2 261,68 €
Chef Atelier C	16,65 €	2 532,81 €	16,35 €	2 487,22 €	16,20 €	2 464,42 €
Chef Exploitation C	16,65 €	2 532,81 €	16,35 €	2 487,22 €	16,20 €	2 464,42 €
TECHNICIENS						
Technicien 1	11,73 €	1 783,91 €	11,52 €	1 751,80 €	11,41 €	1 735,74 €
Technicien 2	14,01 €	2 130,29 €	13,76 €	2 091,94 €	13,63 €	2 072,77 €
Technicien 3	16,10 €	2 449,17 €	15,81 €	2 405,08 €	15,67 €	2 383,04 €
Technicien Principal	18,02 €	2 740,71 €	17,70 €	2 691,38 €	17,53 €	2 666,71 €

Prochaine augmentation ?

Base annuelle 1820h + 5h = 1825h.....par mois 1825/12 = 152.0833.