

REPUBLIQUE FRANCAISE
Ministère de l'écologie,
du développement durable et de l'énergie
Secrétariat général

Direction des ressources humaines
Sous-direction de la modernisation et de
la gestion statutaires

Projet de circulaire du **relative à la mise en œuvre du dispositif d'intégration des ouvriers des parcs et ateliers dans la fonction publique territoriale et des modalités de retraite des ouvriers des parcs et ateliers intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale**

DOCUMENT DE TRAVAIL

NOR :

(Texte non paru au journal officiel)

La ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie

Pour exécution : liste in fine

Pour information : liste in fine

Résumé :

- modalités d'intégration dans la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers transférés aux collectivités locales suite aux lois de décentralisation du 13 août 2004 (LRL) et du 26 octobre 2009 (transfert des parcs routiers aux départements)
- modalités de calcul des droits à pension des ouvriers des parcs et ateliers ayant intégré la fonction publique territoriale.

Catégorie : directives adressées par la ministre aux services déconcentrés gestionnaires d'OPA MADSLD

Textes de référence :

- 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 des ponts et chaussées et des bases aériennes ;
- décret n° 2014- du 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 et ses arrêtés relatifs à la composition du dossier d'intégration déposé auprès de la commission nationale de classement et à l'approbation du règlement intérieur de la commission nationale de classement ;
- décret n° 2014- du 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 et son arrêté précisant le déroulement de carrière fictif à l'Etat d'un OPA ayant intégré la fonction publique territoriale.

Date de mise en application : immédiate

Pièces annexes :

- Annexe 1.1 - lettre-type de demande d'intégration (tableau de correspondance)
- Annexe 1.2 - Lettre-type de demande d'intégration (hors tableau de correspondance)
- Annexe 1.3 - Lettre-type d'acceptation de la proposition d'intégration
- Annexe 2 - tableau de correspondance
- Annexe 3 - composition du dossier d'intégration
- Annexe 4 - schéma du processus d'intégration
- Annexe 5 - composition de la commission nationale de classement
- Annexe 6.1 - exemple de reclassement (tableau de correspondance)
- Annexe 6.2 - exemple de reclassement après avis commission nationale de classement sur proposition collectivité
- Annexe 6.3 - exemple de reclassement avec indice personnalisé (tableau de correspondance)
- Annexe 7 - fiche financière récapitulant la rémunération perçue par l'ouvrier
- Annexe 8 - modélisation des parcours de carrière
- Annexe 9 - exemples déroulement de carrière fictif à l'Etat d'un OPA ayant intégré la FPT
- Annexe 10 - exemples calcul de retraite (double pension, montant garanti)

DOCUMENT DE TRAVAIL

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application des dispositions :

- du décret n° du 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 et de ses arrêtés relatifs à l'approbation du règlement intérieur de la commission nationale de classement et à la composition du dossier d'intégration déposé auprès de la commission nationale de classement,
- du décret n° du 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 et son arrêté précisant le déroulement de carrière fictif à l'Etat d'un OPA ayant intégré la fonction publique territoriale,

afin de permettre aux ouvriers des parcs et ateliers mis à disposition sans limitation de durée (OPA MADSLD) auprès des collectivités suite aux transferts des parcs, des ports des voies d'eau et des aérodromes d'effectuer en toute connaissance de cause leur choix entre l'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ou le maintien de leur situation d'OPA MADSLD dans les services des collectivités.

Communication auprès des agents

Il vous appartient au préalable d'organiser localement, en concertation avec la collectivité d'accueil, l'information la plus complète auprès des agents.

Vous veillerez à suivre les demandes d'intégration conjointement avec la collectivité d'accueil et à tenir régulièrement informés les CCOPA locales compétentes des changements de situation des agents.

I – CONTEXTE

Les ouvriers des parcs et ateliers et des bases aériennes (OPA) sont des ouvriers d'Etat, considérés comme des agents publics non fonctionnaires, régis par un quasi-statut fixé par le décret n° 65-382 du 21 mai 1965 modifié. Ce dernier comporte notamment des dispositions particulières en matière de recrutement, de déroulement de carrière ou de salaire. Ils bénéficient d'un régime spécial de retraite, le fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (FSPOEIE).

En application de l'article 11 de la loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 modifiée relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement, les OPA affectés dans les services ou parties de services transférés ont été mis à disposition au 1^{er} janvier 2010 et au 1^{er} janvier 2011 sans limitation de durée auprès des collectivités avec la possibilité d'intégrer les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dans les deux ans qui suivent la publication du décret fixant les conditions de cette intégration.

Par ailleurs, sont également concernés par cette intégration, en application de l'article 27 de la loi du 26 octobre 2009, les OPA affectés dans les services ou partie de services en charge des aérodromes, des ports ou voies d'eau, transférés aux collectivités territoriales par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (loi LRL).

Les spécificités des OPA transférés ont été maintenues et sont assorties de plusieurs garanties :

- le maintien de la rémunération antérieure,
- une double pension assortie d'un montant garanti de pension,
- le droit au départ anticipé pour travaux ou emplois insalubres,
- le bénéfice de l'allocation amiante.

Aux termes de l'article 11-I de la loi du 26 octobre 2009, l'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale est de droit. Elle s'effectuera :

- soit sur la base d'un tableau de correspondance (annexe 2),
- soit par décision de la collectivité prise après l'avis rendu par une commission nationale de classement (annexe 5) rattachée au ministre chargé du développement durable.

DOCUMENT DE TRAVAIL

II - CALENDRIER DU DROIT D'OPTION (article 11 de la loi du 26 octobre 2009)

Le calendrier ci-après indique les dates d'intégration de droit dans la fonction publique territoriale en fonction de la période d'expression du droit d'option :

Demande exprimée avant le 31/08/2014 inclus	Intégration au 01/01/2015
Demande exprimée du 01/09/2014 au 31/08/2015 inclus	Intégration au 01/01/2016
Demande exprimée entre le 01/09/2014 et 2 ans après la date de publication du décret d'intégration	Intégration au 01/01/2017

III - INSTRUCTION DES DEMANDES D'INTEGRATION (cf. articles 2, 3, 4, 8 et 9 du décret d'intégration)

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les modalités suivantes seront appliquées :

a) L'ouvrier relève d'une classification du tableau de correspondance (annexe 2) :

- l'ouvrier dépose sa demande d'intégration (annexe 1.1) auprès de l'autorité territoriale dont il relève avec copie à son autorité de gestion (service de l'Etat où il était affecté avant transfert) ;
- l'autorité territoriale dispose d'un délai **d'un mois** pour notifier la proposition d'intégration à l'ouvrier avec copie à l'autorité de gestion.

b) L'ouvrier relève d'une classification autre que celles mentionnées dans le tableau de correspondance :

- l'ouvrier dépose sa demande d'intégration (annexe 1.2) accompagné du dossier de demande d'intégration (annexe 3) auprès de l'autorité territoriale dont il relève avec copie à son autorité de gestion (service de l'Etat où il était affecté avant transfert),
- l'autorité territoriale dispose d'un délai **d'un mois** pour saisir la commission nationale de classement du dossier déposé par l'agent qu'elle complétera des rubriques lui incombant et par une proposition d'intégration. Le dossier sera transmis auprès du secrétariat de la commission nationale de classement rattachée au ministre chargé du développement durable (SG/DRH/MGS3),
- un accusé de réception attestant de la complétude du dossier sera transmis par courriel par le secrétariat de la commission (SG/DRH/MGS3) à la collectivité territoriale,
- la commission nationale de classement dispose d'un délai de **2 mois** à compter de la date de réception du dossier pour notifier son avis motivé à la collectivité. Ce délai de 2 mois ne démarrera qu'à compter de la date de l'accusé de réception attestant de la complétude du dossier. L'absence de notification de la commission à la collectivité qui l'a saisie vaut avis favorable sur la proposition d'intégration,
- l'autorité territoriale dispose d'un délai de **3 mois** pour notifier la proposition d'intégration à l'ouvrier à compter de la réception du dossier de demande d'intégration de l'agent dûment rempli avec copie à l'autorité de gestion.

Dans les deux cas (a) et (b), à compter de la date de notification par courrier de la proposition d'intégration de l'autorité territoriale dont il relève, l'ouvrier dispose d'un délai de **2 mois** pour faire connaître son acceptation des conditions d'intégration proposées ou pour les refuser. Une lettre-type d'acceptation par l'OPA (annexe 1.3) de la proposition d'intégration est jointe. En cas de refus exprimé par l'ouvrier et si des éléments complémentaires probants sont apportés à la collectivité, celle-ci pourra réviser sa proposition d'intégration en sollicitant, le cas échéant, la commission nationale de classement.

A l'expiration du délai de 2 mois et en l'absence de réponse donnée par l'OPA, la proposition d'intégration qui le concerne est réputée acceptée (cf. article 4 du décret d'intégration).

L'autorité territoriale établira alors l'arrêté individuel d'intégration qui sera notifié à l'agent. Une copie de l'arrêté sera transmis pour information à l'autorité qui gère l'OPA avant son intégration. Cet arrêté, comme tout acte administratif, comportera les voies et délais de recours offerts à l'agent pour le cas où ce dernier souhaite malgré tout contester ses conditions d'intégration.

→ Vous trouverez en annexe 4 un schéma illustrant le processus d'instruction des demandes d'intégration

IV – ABSENCE D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION

DOCUMENT DE TRAVAIL

Cas particuliers où le droit d'option ne peut pas s'exercer

L'exercice du droit d'option n'est pas possible si l'agent est placé dans une position administrative qui a interrompu la mise à disposition sans limitation de durée :

C'est notamment le cas des OPA placés en :

- congé sans salaire (article 19 du décret n° 65-382 du 21 mai 1965 modifié relatif aux ouvriers des parcs et ateliers),
- congé sans salaire (articles 5 et 8 du décret n° 72-154 du 24 février 1972 modifié relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains ouvriers de l'Etat),
- congé de longue durée,
- congé-formation.

L'autorité de gestion adressera à ces agents un courrier spécifique les informant qu'ils ne peuvent plus exercer leur droit d'option au vu de leur position particulière évoquée ci-dessus qui a mis fin à la mise à disposition sans limitation de durée.

En revanche, un OPA en position de mise à disposition sans limitation de durée (MADSLD) et placé en congé parental (cf. article 4bis du décret n° 72-154 du 24 février 1972 précité) conserve le droit d'option du fait de sa réintégration de plein droit, au besoin en surnombre, dans la collectivité d'emploi.

Cas des OPA qui au terme des deux ans n'auront pas exercé leur droit d'option

L'option pour le statut de fonctionnaire territorial est un droit mais pas une obligation. Les OPA qui au terme des deux ans n'auront pas exercé leur droit d'option seront maintenus en position de mise à disposition sans limitation de durée (MADSLD). Leur intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale n'est plus de droit. Ils pourront à tout moment demander leur intégration à l'autorité d'emploi qui appréciera la suite à réserver à leur demande (article 11-I de la loi du 26 octobre 2009).

Les OPA ayant choisi de rester mis à disposition sans limitation de durée continueront à bénéficier du cadre réglementaire applicable aux ouvriers d'Etat et du cadre réglementaire fixé par le décret n° 65-382 du

21 mai 1965 modifié relatif aux ouvriers des parcs et ateliers et des bases aériennes ainsi que des dispositions qui pourraient les modifier ou s'y substituer. Ils continueront d'exercer leurs missions au sein de la collectivité d'accueil.

V - MAINTIEN DE LA REMUNERATION ANTERIEURE LORS DE L'INTEGRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DOCUMENT DE TRAVAIL

V – 1 - Intégration sur la base du tableau de correspondance (cf. article 2 du décret d'intégration)

Le tableau de correspondance (annexe 2) permet de déterminer le cadre et le grade d'emploi dans la fonction publique territoriale.

L'échelon d'accueil est déterminé en fonction du niveau de la rémunération de l'ouvrier à la date de son intégration. Le niveau de rémunération prend en compte :

- le salaire de base de la classification de l'ouvrier au moment de son intégration,
- les primes liées à l'ancienneté (prime d'ancienneté et prime d'expérience).

Les services accomplis antérieurement en qualité d'OPA préalablement à l'intégration sont assimilés à des services accomplis dans les cadres d'emplois d'intégration (cf. article 11 de la loi du 26 octobre 2009).

→ *Vous trouverez en annexe 6.1. un exemple de reclassement*

V – 2 - Intégration sur la base de la proposition de la collectivité et avis de la commission nationale de classement (cf. article 3 du décret d'intégration)

La commission nationale de classement rattachée au ministre chargé du développement durable (composition précisée en annexe 5) devra se prononcer sur les propositions d'intégration émises par l'autorité territoriale dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour les OPA des classifications supérieures (hors du tableau de correspondance).

La commission nationale de classement se réunira au moins **une fois tous les deux mois** sur convocation de son Président, membre du Conseil d'Etat .

Aucun reclassement relevant de l'avis de la commission nationale de classement ne pourra être inférieur au cadre d'emploi de technicien territorial de 1ère classe.

→ *Vous trouverez en annexe 6.2. un exemple de reclassement.*

V – 3 - Bénéfice d'un indice personnalisé (cf. article 2 du décret d'intégration)

Dans le cas où l'ouvrier se trouve reclassé à un échelon du grade d'intégration doté d'un traitement inférieur au niveau salarial acquis en tant qu'OPA, il bénéficiera d'un traitement indiciaire personnalisé correspondant à ce niveau salarial.

Le traitement indiciaire personnalisé ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du grade le plus élevé du cadre d'emplois d'intégration.

L'ouvrier conserve le bénéfice de ce traitement indiciaire personnalisé jusqu'au jour où il bénéficie, dans son

cadre d'emplois d'intégration, d'un traitement indiciaire au moins égal.

→ Vous trouverez en annexe 6.3. un exemple de reclassement.

DOCUMENT DE TRAVAIL

V – 4 - Bénéfice d'une indemnité compensatrice

L'article 11 de la loi du 26 octobre 2009 modifiée a prévu le bénéfice d'une indemnité compensatrice afin d'assurer la conservation du niveau de rémunération antérieure. L'indemnité compensatrice sera versée par la collectivité d'accueil (article 10 du décret d'intégration).

Pour permettre à la collectivité territoriale dont relève l'agent de calculer l'indemnité compensatrice, vous voudrez bien remplir la fiche financière ci-jointe (annexe 7) afin de recenser précisément les éléments de rémunération perçus par l'ouvrier au moment du droit d'option.

→ *fiche financière à remplir par l'autorité de gestion (annexe 7)*

VI - PRINCIPES DU REGIME DE RETRAITE DES OPA INTEGRES

La loi du 26 octobre 2009 modifiée instaure pour les OPA intégrés dans la fonction publique territoriale et affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) un dispositif de double pension assorti d'un montant garanti de pension (cf. article 11 de la loi du 26 octobre 2009).

VI – 1 - la double pension

Au moment de la liquidation pour retraite ou invalidité, les OPA intégrés dans la fonction publique territoriale bénéficieront :

- d'une part liquidée au titre du FSPOEIE, calculée au prorata des années cotisées au FSPOEIE sur le traitement indiciaire brut (TIB) détenu depuis six mois au moins par l'agent avant sa radiation des cadres de la fonction publique territoriale. Le TIB sera majoré de taux fixes identiques pour tous les agents prenant en compte la prime de rendement (8%) et les heures supplémentaires (5,7%) (cf. article 3 du décret retraite),
- d'une part liquidée au titre de la CNRACL, calculée au prorata des années cotisées à la CNRACL sur le traitement indiciaire brut (TIB) détenu depuis six mois au moins par l'agent avant sa radiation des cadres de la fonction publique territoriale.

→ *Vous trouverez en annexe 10 un exemple de calcul de double pension*

VI -2 – le montant garanti de pension

La loi garantit à chaque OPA qui opte pour la FPT un montant garanti de pension calculé suivant les règles du FSPOEIE.

L'agent a droit au montant garanti de pension si le montant de la double pension lui est inférieur.

Le montant garanti est calculé en fonction d'un déroulement fictif de carrière (annexe 8) que l'agent aurait pu avoir s'il était resté OPA, sans passer par la voie du concours ou de l'examen professionnel (cf. article 5 du décret retraite). Ce déroulement de carrière théorique découle des règles de promotion des circulaires de

classifications des OPA du 20 mars 1997, du 3 juin 2003 et du 13 janvier 2005.

Le montant garanti est liquidé sur la base des émoluments suivants :

- salaire horaire de référence en vigueur à la date de liquidation afférent à la classification de fin de carrière sans concours ou examen professionnel que l'agent aurait pu atteindre à l'Etat en tant qu'OPA, compte tenu de la durée des services accomplis entre son intégration dans la FPT et sa date de radiation des cadres.
- prime d'ancienneté,
- taux fixes identiques pour tous les agents prenant en compte la prime de rendement (8%) et les heures supplémentaires (5,7%) (cf. article 3 du décret retraite).

→ Vous trouverez en annexe 9 des exemples de déroulements fictifs de carrière

→ Vous trouverez en annexe 10 un exemple de calcul du montant garanti

VI – 3 – Processus de liquidation de la pension

DOCUMENT DE TRAVAIL

Cas où l'agent termine sa carrière en tant qu'affilié à la CNRACL (FPT, FPH) (cf. article 2 I du décret retraite) :

- La demande de départ en retraite ou de radiation des cadres pour invalidité sera transmise par l'agent à la collectivité ou au service de la fonction publique hospitalière dont il relève, qui calculera la part de pension relevant de la CNRACL déterminée au prorata du temps passé comme agent de la FPT/FPH,
- Le service gestionnaire dont dépend l'agent informera ce dernier du montant estimé de pension,
- La collectivité ou le service de la fonction publique hospitalière transmettra ensuite le dossier de liquidation au FSPOEIE qui calculera la part de pension relevant du FSPOEIE déterminée au prorata du temps passé comme OPA
- Le FSPOEIE procédera au calcul du montant garanti de pension sur une période qui va jusqu'à la radiation des cadres de la fonction publique (FPT ou FPH),
- Le FSPOEIE effectuera une comparaison entre le montant garanti de pension et la double pension (CNRACL+FSPOEIE).

Outre, la situation ci-dessus devant représenter la majorité des cas, deux autres scénarii de parcours de carrière ont été envisagés :

Cas où l'agent termine sa carrière en tant qu'agent de l'Etat (cf. article 2 II du décret retraite)

L'agent conserve le bénéfice de la double pension avec le principe d'interpénétration des carrières (CNRACL et service des retraites de l'Etat), ce qui signifie que le montant garanti est calculé comme prévu par la loi du 26 octobre 2009 et que s'agissant de la double pension, la part de pension en tant que fonctionnaire est déterminée avec le TIB de fin de carrière qui se termine dans la FPE :

- La demande de départ en retraite ou de radiation des cadres pour invalidité sera adressée par l'agent au service gestionnaire dont il dépend qui transmettra le dossier de l'agent au service des retraites de l'Etat (Nantes) pour procéder au calcul de la part de pension déterminée au prorata du temps passé comme fonctionnaire,

- Le service gestionnaire dont dépend l'agent informera ce dernier du montant estimé de pension,
- Le service gestionnaire transmettra ensuite le dossier de liquidation au FSPOEIE qui calculera la part de pension relevant du FSPOEIE déterminée au prorata du temps passé comme OPA,
- Le FSPOEIE procédera au calcul du montant garanti de pension sur une période qui va jusqu'à la radiation des cadres de la fonction publique de l'Etat,
- Le FSPOEIE effectuera une comparaison entre le montant garanti de pension et la double pension.

Cas où l'agent termine sa carrière dans le privé (cf. article 2 III du décret retraite)

- L'agent transmettra directement sa demande de départ en retraite au FSPOEIE qui se mettra en relation avec la CNRACL ou, le cas échéant, avec le service des retraites de l'Etat pour procéder au calcul et à la liquidation de la pension, selon la fonction publique à laquelle il appartenait en dernier,
- La double pension ou le montant garanti sont déterminés sur la seule durée de carrière en tant qu'OPA et fonctionnaire. L'agent percevra par ailleurs en tant que polypensionné une retraite versée par le régime général.

■A noter qu'en cas d'invalidité définitive et absolue intervenue dans le secteur privé, l'agent qui dépend du régime général, percevra les indemnités journalières de la sécurité sociale qui correspondent aux trimestres travaillés, et ce jusqu'à son départ à la retraite à l'âge légal.

DOCUMENT DE TRAVAIL

VI – 4 – Maintien du départ anticipé pour travaux ou emplois insalubres (cf. article 11 de la loi du 26 octobre 2009)

Les OPA intégrés bénéficient du maintien du départ anticipé à la retraite pour travaux ou emplois comportant des risques particuliers d'insalubrité prévu au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Les éléments relatifs aux états annuels des durées de services accomplis dans des travaux ou emplois classés insalubres seront transmis par l'autorité de gestion à l'autorité d'accueil.

VI – 5 – Maintien du départ anticipé pour exposition amiante (article 16 du décret d'intégration)

Les modalités ci-dessous reprennent en synthèse les termes de la circulaire ministérielle de juillet 2007 relative au dispositif de cessation anticipée d'activité amiante (C3A) accessible sur le site intranet à l'adresse suivante : <http://intra.rh.sg.i2/ouvrier-des-parcs-et-ateliers-r727.html>

Les OPA intégrés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale conserve à titre personnel le bénéfice de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité prévue par le décret n° 2001-1269 du 21 décembre 2001 modifié, sous réserve de répondre aux conditions fixées par les articles 1 et 2 de ce décret et rappelées ci-dessous :

Conditions

Ainsi, sont éligibles les ouvriers de l'Etat ayant ou ayant eu une activité professionnelle dans la construction et la réparation navale et ceux reconnus victimes d'une maladie professionnelle consécutive à l'inhalation de poussières d'amiante, lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes :

1° Travailler ou avoir travaillé dans un des établissements ou parties d'établissements figurant sur la liste établie par l'arrêté du 29 mars 2011 modifiant l'arrêté EQUIP 0753619A du 4 mai 2007, pendant des périodes fixées dans les mêmes conditions, au cours desquelles étaient traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante ;

2° Avoir exercé, pendant les périodes mentionnées au 1°, une profession figurant sur une liste établie par l'arrêté du ministre intéressé et des ministres chargés du budget, du travail et de la sécurité sociale (arrêté du 4 mai 2007 précité) ;

3° Avoir atteint l'âge prévu à l'article 3 du décret n° 2001-1269 du 21 décembre 2001 modifié ;

Par dérogation aux dispositions de l'article 7 du décret du 21 décembre 2001 modifié, l'allocation spécifique sera versée par le ministère chargé du développement durable.

Procédures

Ainsi, l'OPA intégré devra déposer sa demande auprès du service de l'État qui était son dernier employeur. Ce dernier doit notifier sa décision dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il a reçu la totalité des éléments nécessaires à l'instruction de la demande. En cas de décision de rejet, la notification, effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, doit comporter l'indication des voies et délais de recours.

Le droit à l'allocation spécifique est ouvert au premier jour du mois civil suivant la date de la notification de la décision d'admission. A compter de la date d'ouverture du droit à l'allocation spécifique et jusqu'à son admission à la retraite, le bénéficiaire ne peut plus occuper un emploi. L'allocation spécifique est servie mensuellement et à terme échu.

Modalités de versement de l'allocation

La période de référence à prendre en compte pour calculer le montant de l'allocation est constituée par les 12 derniers mois d'activité. Le montant de l'allocation est égal à 65 % de la rémunération de référence. Cette dernière est déterminée par la moyenne des rémunérations brutes perçues par l'agent pendant les douze derniers mois de son activité, à l'exclusion des prestations familiales, des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, des indemnités spécifiques de mobilité liées aux restructurations et des éléments de rémunération liés à une affectation outre-mer ou à l'étranger. L'allocation spécifique cesse d'être versée à la fin du mois au cours duquel l'OPA intégré peut bénéficier d'une pension à jouissance immédiate.

VI – 6 - Autres dispositions diverses relatives à la retraite

Bonifications et majorations (cf. articles 7 et 8 du décret retraite)

Les droits à majoration de pension (bonifications de 10%) concernent les agents ayant élevé au moins trois enfants. La charge financière sera répartie entre chacun des régimes (FSPOEIE et CNRACL) au prorata du nombre d'enfants.

Les droits à majoration de durée d'assurance seront répartis entre chacun des régimes (FSPOEIE et CNRACL) au prorata du nombre d'enfants.

Pour les autres types de bonifications attribuées au titre des campagnes militaires, des services effectués hors d'Europe, des services aériens et sous-marins, ceux-ci seront pris en compte dans le régime dans lequel l'agent les a acquises.

Minimum garanti (cf. article 9 du décret retraite)

Ce dispositif a été modifié par la loi de retraites de 2010 et n'est pas incompatible avec la mise en œuvre du montant garanti de pension prévu par la loi du 26 octobre 2009 modifiée. Le mécanisme de versement du montant garanti s'exercera même si une des parts de la double pension est portée au minimum garanti.

DOCUMENT DE TRAVAIL

En effet, la loi de 2009 fixe les principes de la double pension et du versement du montant garanti lorsque le montant de la double pension lui est inférieur. La loi ne fixe pas de conditions dans le cas de recours, pour une des parts de la double pension, au minimum garanti. Ainsi, le versement d'une double pension est prévu alors même que celle-ci comporte pour au moins une des deux parts (CNRACL ou FSPOEIE) le minimum garanti et qu'il s'avère que cette double pension est supérieure au montant garanti. De tels cas de figure ne devraient être que marginaux.

VII – DISPOSITIONS SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS (article 18 du décret d'intégration)

Pour les OPA intégrés

Ils bénéficieront du transfert des droits acquis sur leur compte épargne temps de la fonction publique d'Etat, antérieurement au transfert des parcs, sur un compte épargne temps de la fonction publique territoriale.

Pour les OPA restant MADSLD

Ils bénéficieront du transfert des droits acquis sur leur compte épargne temps de la fonction publique d'Etat, antérieurement au transfert des parcs, sur un compte épargne temps de la fonction publique territoriale.

Inversement, en cas de fin de MADSLD et de réintégration dans les services de l'Etat, les droits acquis sur leur compte épargne temps de la fonction publique territoriale seront transférés sur un compte épargne temps de la fonction publique d'Etat.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les dispositions énoncées ci-après ne découlent pas directement du décret relatif aux conditions d'intégration des OPA dans la fonction publique territoriale et du décret retraite. Elles sont issues des principes généraux relatifs aux partages des compétences lors des transferts entre l'autorité de gestion et l'autorité d'emploi.

Les rentes

La rente d'incapacité permanente liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'un OPA intégré **dont le fait générateur est antérieur au transfert des services de l'Etat vers les collectivités** continue à être payée par l'Etat. En cas de révision du taux d'incapacité suite à une évolution de la pathologie, celle-ci sera instruite par l'Etat et le taux réévalué.

La rente d'incapacité permanente liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'un OPA intégré **dont le fait générateur est postérieur au transfert des services de l'Etat vers les collectivités**, sera prise en charge par la FPT.

La sous-direction de la modernisation et de la gestion statutaires (bureau SG/DRH/MGS3) reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Le Secrétaire général

Vincent Mazauric

Listes des destinataires

Messieurs les Préfets de région,

- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement Outre-Mer de Guadeloupe, Martinique, Réunion, Mayotte (DEAL)
- Directions de la mer (DM)

Mesdames et messieurs les Préfets de départements,

- Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM)
- Directions départementales des territoires (DDT)
- Direction de la mer Sud Océan Indien (DM SOI)

Pour information :

- Responsables de zones de gouvernance
- Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM)
- Département des relations sociales (SG/DRH/RS1)
- Bureau des effectifs (SG/DRH/PPS1)
- Bureau du budget de personnel (SG/DRH/PPS2)
- Bureau de la prévention, de la santé au travail, du service social et des travailleurs handicapés (SG/DRH/PSPP1)
- Bureau des pensions (SG/DRH/PSPP3)

- Assemblée des départements de France
- Assemblée des régions de France

- Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers de l'équipement et de l'environnement (CGT)
- Union fédérale équipement (UFE-CFDT)
- Syndicat national des personnels techniques d'ateliers et de travaux de l'État et des collectivités territoriales (FO)
- UNSA
- FSU

DOCUMENT DE TRAVAIL

ANNEXES

ANNEXE 1.2. – LETTRE-TYPE DE DEMANDE D'INTEGRATION DANS UN CADRE D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE POUR UN OPA MIS A DISPOSITION SANS LIMITATION DE DUREE DONT LA CLASSIFICATION NE FIGURE PAS AU TABLEAU DE CORRESPONDANCE

NOM :

Prénom :

Classification/filière au 31/08/N :

Autorité de gestion :

Autorité d'emploi :

Service d'affectation :

DOCUMENT DE TRAVAIL

Monsieur le Président,

Ouvrier des parcs et ateliers et des bases aériennes, mis à disposition sans limitation de durée par le ministère chargé du développement durable auprès de la collectivité de.....
par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (*)
par la loi du 26 octobre 2009 modifiée relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement (*)

en application du décret du _____ fixant les conditions d'intégration dans la fonction publique territoriale,

je souhaite opter pour une intégration dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale.

Vous trouverez à cet effet mon dossier rempli tel que prévu par l'arrêté relatif à la composition du dossier d'intégration dans la fonction publique territoriale.

Ce dossier complété par vos soins a vocation à être transmis à la commission nationale de classement.

Fait à

Le
Signature de l'agent,

(*) rayer la mention inutile

Copie : autorité de gestion

ANNEXE 1.3. – LETTRE-TYPE D'ACCEPTATION DE LA PROPOSITION D'INTEGRATION DANS UN CADRE D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE POUR UN OPA MIS A DISPOSITION SANS LIMITATION DE DUREE

NOM :

Prénom :

Classification/filière au 31/08/N :

Autorité de gestion :

Autorité d'emploi :

Service d'affectation :

DOCUMENT DE TRAVAIL

Monsieur le Président,

Ouvrier des parcs et ateliers et des bases aériennes, mis à disposition sans limitation de durée par le ministère chargé du développement durable auprès de la collectivité de.....
par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (*)
par la loi du 26 octobre 2009 modifiée relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement (*)

suite à la notification de la collectivité en date du.....

déclare par la présente accepter les conditions d'intégration dans la fonction publique territoriale au cadre d'emploi et grade

Fait à

Le
Signature de l'agent,

(*) rayer la mention inutile

Copie : autorité de gestion

DOCUMENT DE TRAVAIL

ANNEXE 2 - TABLEAU DE CORRESPONDANCE

Classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (article 8 du décret du 21 mai 1965)	Cadres d'emplois et grades d'intégration dans la fonction publique territoriale	Catégorie
Ouvrier qualifié / Ouvrier expérimenté	Adjoint technique territorial de 1ère classe	C
Compagnon	Agent de maîtrise territorial	
Maître-compagnon / Spécialiste A	Agent de maîtrise territorial principal	
Chef d'équipe A	Technicien territorial	B
Chef d'équipe B / Spécialiste B	Technicien territorial principal de 2ème classe	
Chef d'équipe C	Technicien territorial principal de 1ère classe	
Réceptionnaire Visiteur technique Responsable de travaux Responsable de magasin	Technicien territorial principal de 1ère classe	
Technicien niveau 1	Technicien territorial principal de 2ème classe	

Fonctions :

Caractéristiques de l'emploi tenu (si pièces jointes, en préciser la nature sur le bordereau d'envoi) :

- description des activités liées au poste :

- compétences utilisées / développées :

- niveau de complexité des opérations réalisées :

- nombre d'agents encadrés :

- technicité et spécificité du poste :

PARCOURS PROFESSIONNEL

Descriptif des postes occupés en qualité d'OPA du plus récent au plus ancien retraçant le parcours professionnel pour rappeler l'évolution des fonctions exercées, la nature des missions...

Poste n° 1 actuel :

- service :

- période : 

- classification :

- modalités d'accès à la classification (concours externe, concours interne, examen professionnel, promotion au choix) :

- description des activités liées au poste :

- compétences utilisées / développées :
- niveau de complexité des opérations réalisées :
- nombre d'agents encadrés :
- technicité et spécificité du poste :

DOCUMENT DE TRAVAIL

Postes précédents (cf items poste n°1) y compris les postes occupés le cas échéant dans le secteur privé

APPRECIATIONS DE LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL SUR LE POSTE ACTUEL DE L'AGENT

2. Appréciations générales sur la valeur professionnelle et les qualités personnelles de l'agent : compétences, qualité d'adaptation, capacité d'initiative et d'autonomie, aptitude au travail en équipe ...
3. Qualités managériales : aptitude à la prise de décision, capacité d'organisation d'une entité, capacité à encadrer une équipe, capacité à déléguer, aptitude à former des collaborateurs ...

DIPLOMES – FORMATION (Y COMPRIS EN FORMATION CONTINUE)

Titre	Organisme	Date d'obtention

**AUTRES FORMATIONS ET CONCOURS INTERNES OU EXAMENS
PROFESSIONNELS PREPARES**

Titre	Organisme	Date d'obtention

FORMATIONS DISPENSEES

Formation	Public

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES ACQUISES

PROPOSITION D'INTEGRATION DE LA COLLECTIVITE

Cadre d'emplois d'intégration :

Grade :

Motivation de la proposition :

DOCUMENT DE TRAVAIL

ANNEXE 4 – SCHEMA DU PROCESSUS INTEGRATION



CLASSIFICATIONS MENTIONNEES DANS LE TABLEAU DE CORRESPONDANCE

- Ouvrier qualifié/expérimenté
- Compagnon/maître-compagnon
- Spécialiste A / B
- Chef équipe A / B / C
- Technicien 1
- Réceptionnaire / visiteur technique
- Responsable de magasin
- Responsable de travaux

Dépose demande d'intégration auprès de la collectivité

Dispose d'1 mois pour notifier la proposition d'intégration à l'agent

Au vu du dossier de l'agent sur proposition de la collectivité, émet un avis sur grade et cadre d'emploi

Détermine l'échelon du grade d'intégration

Secrétariat de la commission

La CNC dispose de 2 mois à compter de la réception du dossier pour notifier à la collectivité son avis. L'absence de notification vaut acceptation de la proposition d'intégration de la collectivité

Dispose d'un mois pour saisir la CNC accompagnée d'une proposition d'intégration élaborée à partir des éléments figurant dans le dossier de demande d'intégration déposé par l'agent - Dispose d'un délai de 3 mois pour notifier la proposition d'intégration à l'agent

Accuse réception des dossiers
Adresse convocations aux membres CNC accompagnées des dossiers d'intégration

CLASSIFICATIONS RELEVANT DE L'AVIS DE LA CNC

- Contremaître A/B
- Chef atelier A / B / C
- Chef de chantier A / B
- Chef d'exploitation A / B / C
- Chef magasinier A / B
- Technicien 2 / 3 / principal

Dépose demande d'intégration accompagnée du dossier auprès de la collectivité

Communique les propositions de la collectivité aux membres de la CNC

délai de 2 mois à compter de leur notification pour refuser les conditions d'intégration

DOCUMENT DE TRAVAIL

ANNEXE 5 – COMPOSITION DE LA COMMISSION NATIONALE DE CLASSEMENT (cf. article 6 et 7 du décret d'intégration)

9 membres ayant voix délibérative	<ul style="list-style-type: none">• 2 membres du CE, le Président, et son suppléant nommés par décret sur proposition du vice-président du CE• 3 représentants de l'Etat (DGCL, DGAFP, DRH du MEDDE)• 3 présidents de conseil général ou leurs représentants nommés par arrêté conjoint des ministres en charge des collectivités territoriales et du développement durable, sur proposition de l'Assemblée des départements de France• 2 personnalités qualifiées dans le domaine de la fonction publique et de la certification des qualifications professionnelles nommées par arrêté conjoint des ministres en charge des collectivités territoriales et du développement durable, sur proposition pour l'une de la DGAFP et pour l'autre du CNFPT
--	---

Membres n'ayant pas voix délibérative	<ul style="list-style-type: none">• 4 représentants des OS OPA nommés par arrêté ministériel – les sièges sont attribués aux OS OPA en fonction des résultats obtenus au dernier scrutin pour la désignation des représentants des personnels aux CCOPA• Des experts convoqués par le Président de la commission à la demande des membres de la commission, de la collectivité concernée par l'ordre du jour ou de l'ouvrier dont le dossier est examiné• Des rapporteurs choisis parmi les fonctionnaires de catégorie A ou assimilée, nommés par décision du MEDDE présentent en séance les dossiers.
--	---

Concernant la prise en charge des frais de déplacement pour la participation aux travaux de la commission

Les représentants des organisations syndicales convoqués pour participer aux travaux de la commission nationale de classement seront indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

S'agissant des représentants des collectivités et du CNFPT, leurs frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par leur autorité respective dans un principe de partage et de partenariat du processus d'intégration entre l'Etat et les collectivités.

DOCUMENT DE TRAVAIL

ANNEXE 6 - EXEMPLES DE RECLASSEMENT

DOCUMENT DE TRAVAIL

Principes de reprise des règles d'ancienneté OPA dans la FPT

Ancienneté depuis le recrutement OPA	Services effectifs en tant que fonctionnaire FPT	Article 2 du décret d'intégration
Ancienneté depuis la dernière classification OPA	Services effectifs dans le grade du cadre d'emploi	Article 14 du décret d'intégration
Ancienneté depuis la dernière majoration du taux de prime d'ancienneté OPA	Services effectifs dans l'échelon du grade du cadre d'emploi	Article 6 du décret d'intégration

6.1. - Reclassement sur la base du tableau de correspondance

Age	34 ans,
Date de recrutement :	1 ^{er} janvier 2001
Compagnon	1 ^{er} janvier 2007
Salaire brut de base (zone 1)	1 474,24 €
% de la prime d'ancienneté	1 ^{er} janvier 2014 : 12 %
Dernière majoration du % de la prime d'ancienneté	1 ^{er} janvier 2013

a) Détermination du cadre d'emploi et du grade

Sur la base du tableau de correspondance : compagnon → agent de maîtrise (cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux)

b) Détermination de l'indice et de l'échelon

- Prendre le niveau salarial acquis (salaire de base en fonction de la zone de référence 1,2 ou 3 + prime d'ancienneté et, le cas échéant, prime d'expérience) :
soit $1474,24 \text{ €} + 12 \% = 1651,15 \text{ €}$
- Traduire ce niveau salarial en valeur du point d'indice (*rappel : 4,6303 € au 1^{er} janvier 2014*) pour déterminer l'indice équivalent (INM) :
soit $1651,15 \text{ €} / \text{valeur du point fonction publique } 4,6303 = 357$ (traduction indiciaire)
- Classer l'agent à l'indice supérieur ou égal correspond à l'échelon du grade et du cadre d'emploi de reclassement :
soit 357 (traduction indiciaire) → **IM 371 = 9^{ème} échelon**

c) Détermination des services effectifs dans le grade

Les services accomplis en tant que compagnon depuis le 1^{er} janvier 2007 au 1^{er} janvier 2015 seront assimilés à **8 ans** de services effectifs dans le grade d'agent de maîtrise.

d) Détermination des services effectifs dans l'échelon du grade

Prendre l'ancienneté de services acquis depuis la dernière majoration du taux de prime d'ancienneté :

- Date de la dernière majoration de la prime d'ancienneté : 1^{er} janvier 2013
- Au 1^{er} janvier 2015, reprise de **2 ans de services effectifs dans le 9^{ème} échelon**

Vérifier que l'ancienneté dans l'échelon n'excède pas l'ancienneté maximale requise sinon avancement à

DOCUMENT DE TRAVAIL

l'échelon immédiatement supérieur.

DOCUMENT DE TRAVAIL

En conclusion, l'OPA compagnon est reclassé
Agent de maîtrise avec reprise de 8 ans de services
effectifs dans ce grade
au 9ème échelon avec reprise de 2 ans de services
effectifs dans l'échelon
INM 371

**6.2 - Reclassement sur proposition de la collectivité
et après avis de la commission nationale de classement**

Age	50 ans,
Date de recrutement :	1 ^{er} janvier 1987
Chef de chantier A	1 ^{er} janvier 2008
Chef de chantier B	1 ^{er} janvier 2011
% de la prime d'ancienneté	1 ^{er} janvier 2014 : 27 %
Salaire brut de base (zone 1)	2226 ,41 €
Dernière majoration du % de la prime d'ancienneté	1 ^{er} janvier 2014

DOCUMENT DE TRAVAIL

a) Détermination du grade et du cadre d'emploi

Sur proposition de la collectivité d'accueil et après avis de la commission nationale de classement, deux cas de figure sont proposés à titre d'exemple :

- soit l'agent est intégré au grade d'ingénieur territorial
- soit l'agent est intégré au grade de technicien territorial principal 1ère classe (reclassement minimum selon article 3 du décret d'intégration)

b. 1.) *L'agent est intégré au grade d'ingénieur territorial : détermination de l'indice et de l'échelon du grade*

- Prendre le niveau salarial acquis (salaire de base en fonction de la zone de référence 1,2 ou 3 + prime d'ancienneté et, le cas échéant, prime d'expérience) :
soit $2226,41 \text{ €} + 27 \% = 2827,54 \text{ €}$
- Traduire ce niveau salarial en valeur du point d'indice (*rappel : 4,6303 € au 1^{er} janvier 2014*) pour déterminer l'indice équivalent (INM) :
soit $2827,54 \text{ €} / \text{valeur du point fonction publique } 4,6303 = 611$ (traduction indiciaire)
- Classer l'agent à l'indice supérieur ou égal correspond à l'échelon du grade et du cadre d'emploi de reclassement :
soit 611 (traduction indiciaire) → **IM 619 = 10^{ème} échelon (échelon sommital du grade d'ingénieur territorial)**

b.2.) *L'agent est intégré au grade de technicien territorial 1ère classe : détermination de l'indice et de l'échelon du grade*

- Prendre le niveau salarial acquis (salaire de base en fonction de la zone de référence 1,2 ou 3 + prime d'ancienneté et, le cas échéant, prime d'expérience) :
soit 2226,41 € + 27 % = 2827,54 €
- Traduire ce niveau salarial en valeur du point d'indice (*rappel : 4,6303 € au 1^{er} janvier 2014*) pour déterminer l'indice équivalent (INM) :
soit 2827,54 € / valeur du point fonction publique 4,6303 = 611 (traduction indiciaire)
- Classer l'agent à l'indice supérieur ou égal correspond à l'échelon du grade et du cadre d'emploi de reclassement :
soit 611 (traduction indiciaire) → **IM 562 = 11^{ème} échelon (échelon sommital du cadre d'emploi des techniciens territoriaux)**

c.1.) *L'agent est intégré au grade d'ingénieur territorial : détermination des services effectifs dans le grade*

Les services accomplis en tant que chef de chantier A et chef de chantier B depuis le 1^{er} janvier 2008 au 1^{er} janvier 2015 seront assimilés à **7 ans de services effectifs dans le grade d'ingénieur territorial.**

c.2.) *L'agent est intégré au grade de technicien territorial principal 1ère classe : détermination des services effectifs dans le grade*

Les services accomplis en tant que chef de chantier A et chef de chantier B depuis le 1^{er} janvier 2008 au 1^{er} janvier 2015 seront assimilés à **7 ans de services effectifs dans le grade de technicien principal 1ère classe.**

d.1.) *L'agent est intégré au grade d'ingénieur territorial : détermination des services effectifs dans l'échelon du grade*

Prendre l'ancienneté de services acquis depuis la dernière majoration du taux de prime d'ancienneté :

- Date de la dernière majoration de la prime d'ancienneté : 1^{er} janvier 2014
- Au 1^{er} janvier 2015, l'agent étant intégré à l'échelon sommital du grade d'ingénieur (IM 619, 10^{ème} échelon) ne bénéficiera pas de reprise de services effectifs.

d.2.) *L'agent est intégré au grade de technicien principal 1ère classe : détermination des services effectifs dans l'échelon du grade*

Prendre l'ancienneté de services acquis depuis la dernière majoration du taux de prime d'ancienneté :

- Date de la dernière majoration de la prime d'ancienneté : 1^{er} janvier 2014
- Au 1^{er} janvier 2015, l'agent étant intégré à l'échelon sommital du grade d'ingénieur (11^{ème} échelon) ne bénéficiera pas de reprise de services effectifs.

DOCUMENT DE TRAVAIL

En conclusion, l'OPA chef de chantier B est reclassé
soit ingénieur territorial avec reprise de 7 ans de
services effectifs dans ce grade

au 10ème échelon

INM 619

soit technicien territorial 1ère classe avec reprise de 7
ans de services effectifs dans ce grade

au 11ème échelon

INM 562

DOCUMENT DE TRAVAIL

6.3 – Reclassement sur la base du tableau de correspondance et recours à un indice personnalisé (cas très marginal)

Age	54 ans,
Date de recrutement :	1 ^{er} janvier 1984
Compagnon	1 ^{er} janvier 1995
Salaire brut de base (zone 1)	1 474,24 €
% de la prime d'ancienneté	1 ^{er} janvier 2015 : 27 %
Dernière majoration du % de la prime d'ancienneté	1 ^{er} janvier 2011
Prime d'expérience	44,84 €

a) Détermination du cadre d'emploi et du grade

Prendre le tableau de correspondance : Compagnon → agent de maîtrise (cadre d'emplois des agents de maîtrise)

DOCUMENT DE TRAVAIL

b) Détermination de l'indice et de l'échelon

- Prendre le niveau salarial acquis (salaire de base en fonction de la zone de référence 1,2 ou 3 + prime d'ancienneté et, le cas échéant, prime d'expérience) :
soit $1474,24 \text{ €} + 27 \% = 1872,28 \text{ €} + 44,84 \text{ € (prime d'expérience)} = 1917,12 \text{ €}$
- Traduire ce niveau salarial en valeur du point d'indice (*rappel : 4,6303 € au 1^{er} janvier 2014*) pour déterminer l'indice équivalent (INM) :
soit $1917,12 \text{ €} / \text{valeur du point fonction publique } 4,6303 = 414$ (traduction indiciaire)
- Classer l'agent à l'indice supérieur ou égal correspond à l'échelon du grade et du cadre d'emploi de reclassement :
soit 414 (traduction indiciaire) → **IM 402 = 12^{ème} échelon (échelon sommital du grade d'agent de maîtrise)**

Recours à l'indice personnalisé

Dans ce cas, la traduction indiciaire (414) étant supérieure à l'indice de reclassement (IM 402) **l'agent bénéficiera d'un indice personnalisé 414** (IM sommital du cadre d'emploi d'agent de maîtrise est 480).

c) Détermination des services effectifs dans le grade

Les services accomplis en tant que compagnon depuis le 1^{er} janvier 1995 au 1^{er} janvier 2015 seront assimilés à **20 ans de services effectifs dans le grade d'agent de maîtrise.**

d) Détermination des services effectifs dans l'échelon du grade

Prendre l'ancienneté de services acquise en qualité d'OPA depuis la dernière majoration du coefficient individuel d'attribution de la prime d'ancienneté.

- Date de la dernière majoration de la prime d'ancienneté : 1^{er} janvier 2011
- Au 1^{er} janvier 2015, l'agent étant intégré à l'échelon sommital du grade d'agent de maîtrise (12^{ème} échelon) ne bénéficiera pas de reprise de services effectifs.

En conclusion, l'OPA compagnon est reclassé agent de maîtrise avec reprise de 20 ans de services effectifs dans ce grade (cas très marginal) au 12^{ème} échelon
INM personnalisé 414

DOCUMENT DE TRAVAIL

ANNEXE 7 – IMPRIME FICHE FINANCIERE A REMPLIR PAR L'AUTORITE DE GESTION

INTEGRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS MIS A DISPOSITION SANS LIMITATION DE DUREE DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

REMUNERATION BRUTE ANNUELLE

(la référence pour le salaire OPA est l'année précédant l'intégration dans la FPT)

NOM :

Prénom :

Classification/filière au 31/08/N :

Autorité de gestion :

Autorité d'emploi :

Service d'affectation

DOCUMENT DE TRAVAIL

TOTAL REMUNERATION ANNUELLE N-1	
Salaire de base annuel brut en fonction de la zone d'abattement	
Prime d'ancienneté	
Prime d'expérience	
Prime de rendement	
Complément à la prime de rendement	
Prime de métier	

Fait à

Le

Pour servir et valoir ce que de droit

Signature de l'autorité de gestion

Transmis à l'agent le :

Transmis à la collectivité d'accueil le :

ANNEXE 8 – MODELISATION DES PARCOURS DE CARRIERE

I - Filière exploitation et filière magasin

a) Niveaux ouvrier et maîtrise des filières exploitation et magasin

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	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

(*) avec 4 ans d'ancienneté, le compagnon remplit les conditions pour un avancement à chef d'équipe A

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
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

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
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

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Maître-compagnon	(a)	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

(a) avec 10 ans d'ancienneté d'OPA, le maître-compagnon remplit les conditions pour un avancement à chef d'équipe A

DOCUMENT DE TRAVAIL

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
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

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef d'équipe B	5 ans	Chef d'équipe C	
	3 ans	Responsable de travaux / responsable de magasin	8 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef d'équipe C	3 ans	Responsable de travaux / responsable de magasin	3 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée de services effectifs à effectuer	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Responsable de travaux Responsable de magasin	x années (b)	Responsable de travaux / responsable de magasin	x années (b)

(b) derniers niveaux de classifications avant concours interne ou examen professionnel

b) Niveaux haute maîtrise de la filière exploitation

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	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

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef de chantier B	3 ans	Chef d'exploitation B	3 ans
	3 ans	Chef d'exploitation C	6 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef d'exploitation A	3 ans	Chef d'exploitation B	3 ans
	3 ans	Chef d'exploitation C	6 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef d'exploitation B	3 ans	Chef d'exploitation C	3 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef d'exploitation C	X années (c)	Chef d'exploitation C	X années (c)

(c) classification maximum

c) Niveaux haute-maîtrise de la filière magasin

DOCUMENT DE TRAVAIL

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef magasinier A	3 ans	Chef magasinier B	3 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef magasinier B	x années (d)	Chef magasinier B	x années (d)

(d) classification maximum. Seuls les OPA faisant fonction de comptable et chef-comptable peuvent être reclassés en filière atelier où ils continueront à progresser

II – Filière atelier

a) Niveaux ouvrier et maîtrise de la filière atelier

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	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

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
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

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
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

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Maître-compagnon	5 ans	Spécialiste B	5 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	10 ans
	3 ans	Réceptionnaire/ visiteur technique	13 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Spécialiste A	5 ans (*)	Spécialiste B	5 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	10 ans
	3 ans	Réceptionnaire/ visiteur technique	13 ans

(*) 5 ans cumulés de spécialiste A et/ou de maître-compagnon

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Spécialiste B	5 ans	Chef d'équipe C	5 ans
	3 ans	Réceptionnaire/ visiteur technique	8 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef d'équipe C	3 ans	Réceptionnaire/ visiteur technique	3 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Réceptionnaire/ visiteur technique	x années (e)	Réceptionnaire/ visiteur technique	x années (e)

(e) derniers niveaux de classification avant concours interne ou examen professionnel

DOCUMENT DE TRAVAIL

b) Niveaux haute-maîtrise de la filière atelier

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	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

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Contremaître B	3 ans	Chef d'atelier B	3 ans
	3 ans	Chef d'atelier C	6 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef d'atelier A	3 ans	Chef d'atelier B	3 ans
	3 ans	Chef d'atelier C	6 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef d'atelier B	3 ans	Chef d'atelier C	3 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée de services effectifs à effectuer	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef d'atelier C	x années (f)	Chef d'atelier C	x années (f)

(f) classification maximum

DOCUMENT DE TRAVAIL

III – Filière des techniciens

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Technicien niveau 1	5 ans	Technicien niveau 2	5 ans
	8 ans	Technicien niveau 3	13 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Technicien niveau 2	8 ans	Technicien niveau 3	8 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Technicien niveau 3	x années (g)	Technicien niveau 3	x années (g)

(g) dernier niveau de classification avant examen professionnel

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Technicien principal	x années (h)	Technicien principal	x années (h)

(h) classification maximum

DOCUMENT DE TRAVAIL

ANNEXE 9 – EXEMPLES DE DEROULEMENT DE CARRIERE FICTIF POUR UN OPA INTEGRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1) – Déroulement de carrière fictif d'un compagnon de la filière exploitation

Classification à l'intégration	Compagnon (Filière exploitation)
Durée des services effectifs dans la classification	3 ans
Date de naissance de l'agent	1975
Age de l'agent à l'intégration (1 ^{er} janvier 2015)	40 ans
Date de départ en retraite (62 ans)	2037
Années effectuées entre la date d'intégration et la date de radiation + durée des services effectués dans la classification au moment de l'intégration	22 ans + 3 ans = 25 ans
Classification à prendre en compte pour la liquidation de la retraite (calcul du montant garanti)	Responsable de travaux

Déterminer sur la base du tableau de modélisation des parcours de carrière (annexe 8), les rubriques relatives à :

- filière exploitation,
- niveau ouvrier,
- compagnon à la date d'intégration

DOCUMENT DE TRAVAIL

Prendre le sous-tableau de déroulement de carrière reconstitué correspondant à la situation soit :

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
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	17 ans

Dans le cas présent, l'agent entre sa date d'intégration et sa date de radiation des cadres mettra 25 ans pour dérouler une carrière fictive d'OPA (y compris le temps passé en tant que compagnon). La classification de fin de carrière (sans concours ou examen professionnel) d'un compagnon, filière exploitation étant atteinte en 17 ans, la retraite de cet agent sera liquidée à responsable de travaux en 2037.

2) – Déroulement de carrière fictif d'un maître-compagnon de la filière atelier

Classification à l'intégration	Maître-compagnon (Filière atelier)
Durée des services effectifs dans la classification	2 ans
Date de naissance de l'agent	1963
Age de l'agent à l'intégration (1 ^{er} janvier 2015)	52 ans
Date de départ en retraite (62 ans)	2025
Années effectuées entre la date d'intégration et la date de radiation des cadres + durée des services effectués dans la classification au moment de l'intégration	10 ans + 2 ans = 12 ans
Classification à prendre en compte pour la liquidation de la retraite (calcul du montant garanti)	Réceptionnaire

Déterminer sur la base du tableau de modélisation des parcours de carrière (annexe 8), les rubriques relatives à :

- filière atelier,
- niveau ouvrier,
- maître-compagnon à la date d'intégration.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Prendre le sous-tableau de déroulement de carrière reconstitué correspondant à la situation soit :

Classification à la date de l'intégration	Durée d'avancement	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Maître-compagnon	5 ans	Spécialiste B	5 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	10 ans
	3 ans	Réceptionnaire	13 ans

Dans le cas présent, l'agent entre sa date d'intégration et sa date de radiation des cadres mettra 12 ans pour dérouler une carrière fictive d'OPA (y compris le temps passé en tant que maître-compagnon). La classification de fin de carrière (sans concours ou examen professionnel) d'un maître-compagnon, filière atelier, étant atteinte en 13 ans, la retraite de cet agent sera liquidée au niveau juste en dessous de chef d'équipe C en 2025.

ANNEXE 10 – CALCUL DE RETRAITE DOUBLE PENSION ET MONTANT GARANTI DE PENSION

1) Cas où le montant de la double pension < au montant garanti

→ il sera versé à l'agent le montant garanti

DOCUMENT DE TRAVAIL

Année naissance	1966
Départ en retraite (62 ans)	2028
Année recrutement OPA	1994
Age à la date d'intégration FPT (au 1 ^{er} janvier 2015)	49 ans
Nombre de trimestres acquis FSPOEIE	1994 à 2015 = 21 ans soit 84 trimestres FSPOEIE
Nombre de trimestres restants CNRACL	2015 à 2028 = 13 ans soit 52 trimestres CNRACL
Nombre de trimestres FSPOEIE + CNRACL	84 + 52 = 136 trimestres (34 ans)
Classification avant intégration	TECHNICIEN OPA NIVEAU 1
Intégration au 1er janvier 2015 dans cadre emploi FPT	TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CLASSE – TIB 491 – 12ème échelon
Hypothèse fin de carrière FPT	TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CLASSE – TIB 562 - 11ème échelon
CALCUL DE LA DOUBLE PENSION	
1 - PART PENSION CNRACL CALCULEE AU PRORATA DU TEMPS PASSE	
(TIB 562 x 55,5635 €) x (52 trimestres / 169 trimestres) x 0,75 %	7 206 €
2 - PART PENSION TYPE FSPOEIE CALCULEE AU PRORATA DU TEMPS PASSE	
(TIB 562 x 55,5635 €) x (84 trimestres / 169 trimestres) x 0,75 % x 1,137	13 235 €
1,137 = coefficient majoration soit prime de rendement (8%) + HS (5,7%)	
MONTANT DOUBLE PENSION	20 442 €
EVALUATION MONTANT GARANTI DE PENSION (fin de carrière fictive OPA : technicien 3)	24 363 €
1759h x 16,31 € (salaire horaire technicien 3 -zone 2-) x (136 trimestres / 169 trimestres) x 0,75 % x 1,407	
1,407 = coefficient de majoration soit prime d'ancienneté (27%) + prime de rendement (8%) + HS (5,7 %)	

2) Cas où le montant de la double pension > au montant garanti

→ il sera versé à l'agent la double pension

DOCUMENT DE TRAVAIL

Année recrutement OPA	2003 (recrutement OPA à 24 ans)
Age avant intégration FPT au 1 ^{er} janvier 2015	36 ans
Nombre de trimestres acquis FSPOEIE	2003 à 2015 = 12 ans soit 48 trimestres FSPOEIE
Nombre de trimestres restants CNRACL	2015 à 2041 = 26 ans soit 104 trimestres CNRACL
Total trimestres cotisés FSPOEIE + CNRACL	48 + 104 = 152 trimestres (38 ans)
Classification avant intégration au 1 ^{er} janvier 2015	COMPAGNON depuis 2 ans
Intégration au 1 ^{er} janvier 2015 dans cadre emploi FPT	AGENT DE MAITRISE – TIB 355 - 8 ^{ème} échelon
Hypothèse fin de carrière FPT	TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CLASSE – TIB 562 - 11 ^{ème} échelon
CALCUL DE LA DOUBLE PENSION	
1 - PART PENSION CNRACL CALCULEE AU PRORATA DU TEMPS PASSE (TIB 562 x 55,5635 €) x (104 trimestres / 172 trimestres) x 0,75 %	14 161 €
2 - PART PENSION TYPE FSPOEIE CALCULEE AU PRORATA DU TEMPS PASSE (TIB 562 x 55,5635 €) x (48 trimestres / 172 trimestres) x 0,75 % x 1,137 1,137 = coefficient majoration soit prime de rendement (8%) + HS (5,7%)	7 431 €
MONTANT DOUBLE PENSION	21 592 €
EVALUATION MONTANT GARANTI DE PENSION (fin de carrière fictive OPA : responsable de travaux) 1759h x 12,26 € (salaire horaire responsable travaux -zone 2-) x (152 trimestres / 172 trimestres) x 0,75 % x 1,407 1,407 = coefficient de majoration soit prime d'ancienneté (27%) + prime de rendement (8%) + HS (5,7 %)	20 111 €