

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

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

Bureau de la modernisation et de la gestion  
statutaires des personnels contractuels, des  
personnels d'exploitation  
et des personnels maritimes

**A00**

**Note technique du 27 octobre 2015**

**modifiant la note technique en date du 27 juin 2014 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 – Dispositions particulières sur les rentes d'incapacité permanente.**

NOR : DEVK1526533N

(Texte non paru au *Journal officiel*)

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

**Pour exécution**

Préfets de département et de région

- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) de Guadeloupe, Martinique, Réunion et Mayotte

Préfets de département

- Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM)
- Directions départementales des territoires (DDT)

### 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 de la modernisation et de la gestion statutaires des personnels contractuels, des personnels d'exploitation et des personnels maritimes (SG/DRH/MGS3)
- 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 (ADF)
- Association des régions de France (ARF)
- 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)
- Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)
- Fédération syndicale unitaire – Syndicat national de l'environnement (FSU-SNE)

#### 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

- la présente et seule modification de la note technique du 27 juin 2014 précise les conditions de mise en œuvre de la partie VIII relative aux dispositions particulières relatives aux rentes d'incapacité permanente.

Catégorie : directives adressées par la ministre aux services déconcentrés gestionnaires d'OPA MADSLD	Domaine : décentralisation
Type : Instruction du gouvernement OUI <input type="checkbox"/> NON <input checked="" type="checkbox"/>	et /ou Instruction aux services déconcentrés OUI <input checked="" type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>
Mots clés liste fermée : intégration - retraite	Mots clés libres [...]
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° 2014-456 du 6 mai 2014 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 son arrêté d'application relatif à la composition du dossier d'intégration déposé auprès de la commission nationale de classement ;  
 - décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et son arrêté d'application ;

Circulaire(s) abrogée(s)

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 . 1. - schéma du processus d'intégration
- Annexe 4.2. - compétences de l'autorité de gestion dans le processus d'intégration
- Annexe 5 - composition de la commission nationale de classement
- Annexe 6 – principes de reprise des règles d'ancienneté OPA dans la FPT
- 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 – imprimé 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'État d'un OPA ayant intégré la FPT
- Annexe 10 - exemples calcul de retraite (double pension, montant garanti)
- Annexe 11 – état annuel de travaux et emplois insalubres

N° d'homologation Cerfa :

Publication	<input checked="" type="checkbox"/> <b>BO</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>site circulaire.gouv.fr</b>	<input type="checkbox"/> <b>non publiée</b>
-------------	---	--	---

## SOMMAIRE

I – CONTEXTE.....	6
II – CALENDRIER DU DROIT D’OPTION.....	6
III – INSTRUCTION DES DEMANDES D’INTEGRATION .....	7
a) l’ouvrier relève d’une classification du tableau de correspondance.....	7
b) l’ouvrier relève d’une classification autre que celles mentionnées dans le tableau de correspondance.....	7
IV – ABSENCE D’EXERCICE DU DROIT D’OPTION .....	8
V – MAINTIEN DE LA REMUNERATION ANTERIEURE LORS DE L’INTEGRATION DANS LA FPT.....	9
V-1 - Intégration sur la base du tableau de correspondance.....	9
V-2 - Intégration sur la base de la proposition de la collectivité et avis de la commission nationale de classement .....	10
V-3 - Bénéfice d’un indice personnalisé .....	10
V-4- Bénéfice d’une indemnité compensatrice.....	10
VI – PRINCIPES DU REGIME DE RETRAITE DES OPA INTEGRES.....	11
VI-1-La double pension (part FSPOEIE, part CNRACL).....	11
VI-2-Le montant garanti de pension.....	11
VI-3-Processus de liquidation de la pension.....	12
VI-4-Maintien du départ anticipé pour travaux ou emplois insalubres.....	13
VI-5-Maintien du départ anticipé pour exposition amiante.....	13
VI-6-Autres dispositions diverses relatives à la retraite.....	16
- Bonifications et majorations.....	16
- Minimum garanti.....	16
VII – DISPOSITIONS PORTANT SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....	17
VIII – DISPOSITIONS PARTICULIERES SUR LES RENTES D’INCAPACITE PERMANENTE.....	17
X – DISPOSITIF DE REMONTEE D’INFORMATION.....	17

## **Annexes**

Annexe 1.1 - lettre-type de demande d'intégration (tableau de correspondance) .....	21
Annexe 1.2 - Lettre-type de demande d'intégration (hors tableau de correspondance).....	22
Annexe 1.3 - Lettre-type d'acceptation de la proposition d'intégration.....	23
Annexe 2 - tableau de correspondance .....	24
Annexe 3 – imprimé composition du dossier d'intégration .....	25
Annexe 4.1. - schéma du processus d'intégration.....	29
Annexe 4.2. - compétences de l'autorité de gestion dans le processus d'intégration.....	30
Annexe 5 - composition de la commission nationale de classement .....	32
Annexe 6 – principes de reprise des règles d'ancienneté OPA dans la FPT .....	33
Annexe 6.1 - exemple de reclassement (tableau de correspondance).....	34
Annexe 6.2 - exemple de reclassement (après avis commission nationale de classement sur proposition collectivité).....	36
Annexe 6.3 - exemple de reclassement avec indice personnalisé .....	39
Annexe 7 – imprimé fiche financière récapitulant la rémunération perçue par l'ouvrier .....	41
Annexe 8 - modélisation des parcours de carrière .....	42
Annexe 9 - exemples déroulement fictif de carrière à l'État d'un OPA ayant intégré la FPT ..	49
Annexe 10 - exemples calcul de retraite (double pension, montant garanti).....	51
Annexe 11 – état annuel de travaux et emplois insalubres .....	53

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

- du décret n° 2014-456 du 6 mai 2014 (publié au JO du 8 mai 2014) 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 son arrêté relatif à la composition du dossier d'intégration déposé auprès de la commission nationale de classement,
- du décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 (publié au JO du 8 mai 2014) relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et son arrêté précisant le déroulement de carrière fictif à l'État 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.

Les deux arrêtés précités sont en cours de signature et de publication au Journal officiel de la République française. En conséquence, les dispositions reprises dans les annexes ci-dessous entreront en vigueur à leur publication :

- annexe 3 à la présente note technique s'agissant de la composition du dossier de demande d'intégration que l'agent et la collectivité d'accueil sont tenus de compléter pour saisir la commission nationale de classement lorsque cela est nécessaire ;
- annexe 8 à la présente note technique pour ce qui concerne la modélisation du déroulement fictif de carrière des OPA ayant intégré la fonction publique territoriale et nécessaire au calcul du montant garanti de pension inscrit dans la loi.

### ***Communication auprès des agents***

En tant qu'autorité de gestion, il vous appartient au préalable d'organiser localement, en concertation avec la collectivité d'accueil qui constitue l'autorité d'emploi et en liaison avec la CCOPA, 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'État, 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 1er janvier 2010 et au 1er 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 au Journal officiel 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 aéroports, 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 par décision de la collectivité :

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

## 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 01/09/2015 et 2 ans après la date de publication du décret d'intégration (soit jusqu'au 7 mai 2016 inclus)	Intégration au 01/01/2017

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

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 (autorité d'emploi) avec copie à son autorité de gestion actuelle (service de l'État). La demande est accompagnée de la fiche financière recensant tous les éléments de rémunération actuelle de l'ouvrier (voir partie V ci-après);
- 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, accompagnée d'une évaluation de la rémunération en indiquant la prise en compte d'une éventuelle indemnité compensatrice (voir partie V ci-après).

#### 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) accompagnée du dossier de demande d'intégration (annexe 3) auprès de l'autorité territoriale dont il relève avec copie à son autorité de gestion actuelle (service de l'État). La demande comporte également la fiche financière recensant tous les éléments de rémunération actuelle de l'ouvrier (voir garantie de maintien de la rémunération ci-après),
- 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) à l'adresse mél suivante : ***mgs3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr***
- 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. Cet avis motivé sera transmis à l'agent par le secrétariat de la commission. 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** à compter de la réception du dossier de demande d'intégration de l'agent dûment rempli pour notifier à l'ouvrier la proposition d'intégration, accompagnée d'une évaluation de la rémunération en indiquant la prise en compte d'une éventuelle indemnité compensatrice (voir partie V ci-après).

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 transmise pour information à l'autorité qui gérait 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 4.1 un schéma illustrant le processus d'instruction des demandes d'intégration*

→ *Vous trouverez en annexe 4.2. la fiche des compétences de l'autorité de gestion dans le cadre de l'intégration*

### **Conséquences en paye :**

L'intégration d'un OPA au sein des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale emporte, à la date d'effet de la décision d'intégration, la prise en paye directe de l'agent par la collectivité d'affectation.

Des consignes opérationnelles seront adressées ultérieurement quant aux procédures à mettre en œuvre pour cette reprise en paye.

## **IV – ABSENCE D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION**

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

Le droit d'option s'adresse à tous les OPA mis à disposition sans limitation de durée d'une collectivité territoriale et exerçant leurs fonctions dans les services ou parties de services transférés par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales et par celle du 26 octobre 2009 sur le transfert des parcs. Il en va de même pour un OPA en position de mise à disposition sans limitation de durée (MADSLD) et placé en congé parental (cf. article 4bis du décret du 24 février 1972 précité) qui conserve le droit d'option du fait de sa réintégration de plein droit et à tout moment, au besoin en surnombre, dans la collectivité d'emploi.

L'exercice du droit d'option n'est en revanche 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 aujourd'hui 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 à la protection sociale des ouvriers de l'État),
- congé de longue durée,
- congé-formation (article 10 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et des ouvriers affiliés au régime de pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004).

Pour ces agents, l'autorité de gestion (service de l'Etat où ils étaient affectés avant transfert) leur adressera un courrier spécifique les informant que l'exercice du droit d'option est subordonné à leur réintégration préalable au sein du service transféré d'ici le 7 mai 2016. Cette date constitue le dernier jour du droit d'option sachant que le décret n° 2014-456 du 6 mai 2014 fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des OPA a été publié au JO le 8 mai 2014.

### **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**

### **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 d'emploi et le grade d'intégration dans la fonction publique territoriale.

L'échelon d'accueil du grade d'intégration est déterminé en fonction du niveau de la rémunération de l'ouvrier à la date de son intégration. A ce titre par exemple, la réussite à un concours entre l'expression du droit d'option et la date d'intégration sera prise en compte.

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'État. 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 (cf. article 3 du décret d'intégration).

→ *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 son 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.*

## **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.

Ainsi lorsque la rémunération globale effectivement perçue par l'ouvrier au titre de l'année précédant l'intégration dans la fonction publique territoriale (salaire de base brut, prime d'ancienneté, prime d'expérience, prime de métier, prime de rendement et complément à la prime de rendement) est supérieure à la rémunération annuelle maximale qui peut lui être servie dans son cadre d'emplois d'intégration, une indemnité compensatrice sera versée mensuellement par la collectivité d'accueil (articles 10 à 12 du décret d'intégration).

La rémunération annuelle maximale comprend outre le traitement annuel du cadre d'emplois d'intégration, les montants plafonds annuels des primes et indemnités attachées au cadre d'emplois d'intégration de la collectivité d'accueil.

Pour permettre à la collectivité d'accueil 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. **Une première fiche est produite au moment du droit d'option pour être transmise à la collectivité lors de la demande d'intégration ; ces éléments de rémunération peuvent évoluer jusqu'à la veille de l'intégration et la fiche financière devra être ajustée pour permettre à la collectivité d'arrêter l'indemnité compensatrice au moment de l'intégration.**

→ *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 (part FSPOEIE – part CNRACL)**

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'État 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 calculée sur la totalité du déroulement fictif de carrière de l'agent,
- 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**

#### **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 que fonctionnaire de l'État (cf. article 2 II du décret retraite)**

L'agent conserve le bénéfice de la double pension en appliquant le principe d'interpénétration des carrières (carrière FPE et carrière FPT). Le montant garanti est calculé comme prévu par la loi du 26 octobre 2009 modifiée et pour la double pension, la part de pension en tant que fonctionnaire (FPE et FPT) 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. Ce dernier transmettra le dossier de l'agent au service des retraites de l'État (Nantes) pour procéder au calcul de la part de pension déterminée au prorata du temps passé comme fonctionnaire de l'État et de la FPT.
- 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'État,
- Le FSPOEIE effectuera une comparaison entre le montant garanti de pension et la double pension.

### **Cas où l'agent termine sa carrière dans le secteur 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'État (Nantes) 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.

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

Les OPA intégrés conservent, à titre personnel, le bénéfice 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'État. Ils peuvent compléter la durée de services exigée pour bénéficier de ce départ anticipé dès lors qu'ils exercent dans la collectivité d'accueil des fonctions de même nature que celles qu'ils exerçaient auparavant.

Dans l'hypothèse où les états annuels des durées de services accomplis par l'agent dans des travaux ou emplois classés insalubres certifiés par l'autorité de gestion (le service de l'État où l'agent était affecté avant transfert) n'ont pas été transmis aux agents concernés lors du transfert, ceux-ci doivent obligatoirement être communiqués à la collectivité d'accueil avant intégration.

→ *Vous trouverez en annexe 11 l'imprimé relatif à l'état annuel des travaux ou emplois insalubres*

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

Les OPA intégrés qui ont été affiliés au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État au cours de leur carrière conservent 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. 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.

Les modalités de la circulaire ministérielle du 24 juillet 2007 relative au dispositif de cessation anticipée d'activité amiante (C3A) pour les ouvriers des parcs et ateliers sont applicables aux OPA intégrés.

→ *Cette circulaire est accessible sur la rubrique OPA du site intranet à l'adresse suivante :*  
<http://intra.rh.sg.i2/ouvrier-des-parcs-et-ateliers-r727.html>

### ***Conditions d'attribution***

Sont éligibles les OPA intégrés ayant ou ayant eu une activité professionnelle dans certains établissements, au cours de certaines périodes considérées ainsi que ceux reconnus victimes d'une maladie professionnelle consécutive à l'inhalation de poussières d'amiante.

Les agents devront remplir les conditions suivantes :

1° Travailler ou avoir travaillé dans un des établissements ou parties d'établissements figurant sur une liste établie par l'arrêté interministériel EQUIP0753619A du 04 mai 2007 modifié par arrêté du 29 mars 2011 pendant des périodes 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 arrêté interministériel du 4 mai 2007. La durée d'exercice est décomptée à partir de la date où l'agent est arrivé sur les travaux, quel que soit son âge. Sont considérées comme périodes d'exercice d'une profession ou fonction celles rémunérées par l'employeur à l'exclusion :

- des congés de maladie ordinaires supérieurs à 6 mois consécutifs, de longue maladie et de longue durée également supérieurs à 6 mois consécutifs;

- des congés pour formation personnelle (décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007).

Le nombre de jours d'exercice d'une profession par un OPA intégré à temps partiel doit être déterminé au prorata de la durée de service qu'il aura effectué durant les périodes concernées.

3° Avoir atteint l'âge prévu à l'article 3 du décret n° 2001-1269 du 21 décembre 2001. L'âge de départ en C3A ne peut être inférieur à 50 ans. La détermination de l'âge requis pour le bénéfice de la C3A s'effectue selon les modalités de la circulaire ministérielle du 24 juillet 2007 précitée.

Ont également droit à l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité amiante dès l'âge de 50 ans, et dans les conditions fixées par le décret du 21 décembre 2001 précité et rappelé par la circulaire ministérielle du 24 juillet 2007, les OPA intégrés reconnus atteints, quels que soient l'établissement et la profession ou fonction exercée, d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante figurant sur l'arrêté du 3 février 2005 modifiant les arrêtés du 29 mars 1999 et du 6 mai 2003 fixant la liste des maladies professionnelles liées à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante .

### ***Dépôt de la demande***

L'OPA intégré doit déposer sa demande auprès de la collectivité d'accueil qui doit nécessairement être informée de son souhait de bénéficier de la C3A et donc d'une cessation anticipée d'activité. La collectivité d'accueil aura à charge de transmettre cette demande, dès réception, avec les éléments nécessaires quant à la rémunération de l'agent au titre de la FPT auprès du service de l'État qui était son dernier employeur. Ce dernier notifie 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. Ces éléments sont spécifiés dans la circulaire de juillet 2007

précitée. 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.

### ***Modalités de versement : principes***

L'allocation spécifique est versée mensuellement, à terme échu. 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.

La période de référence pour calculer le montant de l'allocation est constituée par les 12 derniers mois d'activité à l'exclusion notamment des périodes de disponibilité. Cette période sera reconstituée pour les agents occupant leurs fonctions à temps partiel ou placés en congés de maladie pendant cette période : le montant de l'allocation spécifique est alors calculé sur la base de la moyenne des rémunérations qu'ils auraient perçues s'ils avaient travaillé à temps plein.

Le montant de l'allocation est égal à 65 % de la rémunération de référence. Cette dernière correspond à la totalité de la rémunération brute, perçue durant les 12 mois rémunérés de la période de référence, 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. Les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation devront présenter un caractère régulier et habituel comme exigé par la DSS (circulaire du 22 janvier 2010).

- **Si l'OPA intégré fait sa demande au moins 12 mois après son intégration dans la FPT**

Les éléments de rémunération à prendre en compte correspondent à la totalité de la rémunération brute globale perçue en tant que fonctionnaire territorial au cours des 12 mois, nonobstant les exclusions précisées ci-dessus, intégrant le cas échéant l'indemnité compensatrice précisée ci-avant et prévue par les articles 10 à 12 du décret d'intégration.

- **Si l'OPA intégré fait sa demande dans les 12 mois qui suivent son intégration dans la FPT**

Les éléments de rémunération à prendre en compte sur 12 mois sont ceux perçus en tant qu'OPA selon les principes exposés ci-dessus et tels que précisés par la circulaire ministérielle du 24 juillet 2007 et ceux correspondant à la totalité de la rémunération brute globale perçue en tant que fonctionnaire territorial intégrant le cas échéant l'indemnité compensatrice, nonobstant les exclusions précisées ci-avant.

### ***Fin du versement***

Par dérogation à l'accélération du relèvement de l'âge d'ouverture du droit à la retraite, l'allocation sera remplacée par la ou les pensions auxquelles peut prétendre l'agent à condition qu'il soit âgé d'au moins 60 ans (article 87 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale).



Rappel : la période pendant laquelle l'agent percevra l'allocation spécifique amiante est considérée comme l'accomplissement de services effectifs et sera prise en compte à ce titre pour la constitution de ses droits à pension.

Dans l'hypothèse où les fiches d'exposition aux risques attestées par le médecin de prévention qui permettent d'assurer le suivi médical des agents exposés n'auraient pas été transmises lors du transfert des agents, celles-ci doivent être obligatoirement transmises à la collectivité d'accueil avant intégration.

### ***Volet retraite***

*S'agissant des modalités de calcul et de liquidation de retraite après une période de C3A, dans le cadre du dispositif prévu par la loi de 2009 modifiée (double pension et montant garanti de pension), une circulaire spécifique vous sera transmise ultérieurement.*

## **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 sont accordés aux agents ayant élevé au moins trois enfants au cours de leur carrière (bonification de 10 % du montant de la retraite à partir de 3 enfants et, au-delà 5 % par enfant supplémentaire). Ils sont appliqués dans chacun des deux régimes de retraite (FSPOEIE et CNRACL).

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

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.

En effet, la loi de 2009 modifiée 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 (cf. 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.

## **VIII – DISPOSITIONS PARTICULIERES SUR LES RENTES D'INCAPACITE PERMANENTE**

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 et aux mécanismes budgétaires en matière de compensation financière des charges transférées.

Conformément aux principes validés en commission consultative d'évaluation des charges, une compensation financière est inscrite en loi de finances initiale au profit des collectivités concernées, au titre des personnels transférés, indépendamment de la date du fait générateur de la rente, dès lors que le droit d'option d'un agent est mis en œuvre.

La ressource financière ayant été versée sur le budget des collectivités territoriales, ces dernières sont financièrement en capacité de procéder au paiement direct, au bénéfice des agents concernés, des rentes pour lesquelles le fait générateur est antérieur au transfert, sans avoir à supporter une charge nouvelle et non compensée.

Malgré les éléments qui précèdent, lorsque les collectivités opposent un refus de verser ces rentes, il convient de ne pas pénaliser les bénéficiaires.

Ainsi, dans ce cas, il appartient aux services de l'État qui assuraient la rémunération des agents avant leur intégration dans la fonction publique territoriale, de poursuivre le paiement des rentes liées à un accident de travail ou à une maladie professionnelle dont le fait générateur est antérieur à la date de transfert des services ou parties de services de l'État vers les collectivités territoriales.

En tout état de cause, la CNRACL ne peut se substituer à la collectivité pour opérer ces versements puisque les faits générateurs relèvent d'une période où les personnels concernés n'étaient pas fonctionnaires territoriaux.

En contrepartie de ce paiement par les services de l'État, ce dernier se fera rembourser le montant des rentes ainsi versées, par les collectivités ayant bénéficié des compensations financières.

En cas de révision du taux d'incapacité suite à une évolution de la pathologie, celle-ci sera instruite par l'État et le taux réévalué. Les dispositions relatives au paiement ne sont pas modifiées à cette occasion.

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'État vers les collectivités**, sera prise en charge par la FPT.

## **IX – DISPOSITIF DE REMONTEE D'INFORMATION**

Dans le cadre du processus budgétaire et afin de préparer l'amendement au projet de loi de finances tirant les conséquences de ce processus d'intégration, comme chaque année depuis la mise en œuvre du processus de décentralisation, une enquête pré-renseignée sera adressée au cours du mois d'août aux responsables de zone de gouvernance afin de recenser les droits d'option exprimés à la date du 31 août.

**Les réponses seront à communiquer à la sous-direction du pilotage de la performance et de la synthèse (SG/DRH/PPS) pour début septembre.** Elles permettront de préparer l'amendement gouvernemental ajustant le plafond d'emplois ministériel et prévoyant le versement des compensations notamment en matière d'action sociale à destination des collectivités.

\*

\*       \*

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

\*\*\*\*\*

La présente note sera publiée au *bulletin officiel* du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.

Le 27 octobre 2015

Pour la ministre et par délégation,  
Le Secrétaire général

FRANCIS ROL-TANGUY

# **ANNEXES**

**ANNEXE 1.1. – 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 FIGURE AU TABLEAU DE CORRESPONDANCE**

NOM :

Prénom :

Classification/filière lors de l'expression du droit d'option :

Autorité de gestion :

Autorité d'emploi :

Service d'affectation :

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 n° 2014-456 du 6 mai 2014 fixant les conditions d'intégration dans la fonction publique territoriale,

en application du tableau de correspondance annexé au décret n° 2014-456 du 6 mai 2014,

je souhaite opter pour une intégration dans le cadre d'emploi et grade de la fonction publique territoriale correspondant à ma classification de.....

Fait à

Le  
Signature de l'agent,

(\*) rayer la mention inutile

Copie : autorité de gestion

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

NOM :

Prénom :

Classification/filière lors de l'expression du droit d'option :

Autorité de gestion :

Autorité d'emploi :

Service d'affectation :

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 n° 2014-456 du 6 mai 2014 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 PROPOSITOIN 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 lors de l'expression du droit d'option :

Autorité de gestion:

Autorité d'emploi :

Service d'affectation :

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

## ANNEXE 2 - TABLEAU DE CORRESPONDANCE

<b>Classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (article 8 du décret du 21 mai 1965)</b>	<b>Cadres d'emplois et grades d'intégration dans la fonction publique territoriale (tableau annexé au décret du 6 mai 2014)</b>	<b>Catégorie</b>
Ouvrier qualifié / Ouvrier expérimenté	Adjoint technique territorial de 1ère classe	<b>C</b>
Compagnon	Agent de maîtrise territorial	
Maître-compagnon / Spécialiste A	Agent de maîtrise territorial principal	
Chef d'équipe A	Technicien territorial	<b>B</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	



**ANNEXE 3 - IMPRIME COMPOSITION DU DOSSIER A REMPLIR  
PAR L'AGENT ET A COMPLETER PAR LA COLLECTIVITE  
D'ACCUEIL**

**COMPOSITION DU DOSSIER DE PROPOSITION  
D 'INTEGRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
D'UN OUVRIER DES PARCS ET ATELIERS  
POUR TRANSMISSION A LA COMMISSION NATIONALE DE CLASSEMENT**

**CONTACTS**

**DDT/M - DEAL (\*)**

Nom :

Téléphone :

Courriel :

**COLLECTIVITE TERRITORIALE (\*)**

Nom :

Téléphone :

Courriel :

(\*) Secrétariat général ou bureau des ressources humaines

Date de la demande d'intégration déposée auprès de la collectivité :

**SITUATION ADMINISTRATIVE ACTUELLE**

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Classification actuelle :

à compter du :

Durée des services effectifs en qualité d'OPA (y compris année de stage) :

**SITUATION FONCTIONNELLE ACTUELLE**

Service d'affectation dans la collectivité :

Date d'affectation :

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 :

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**

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 ...

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**

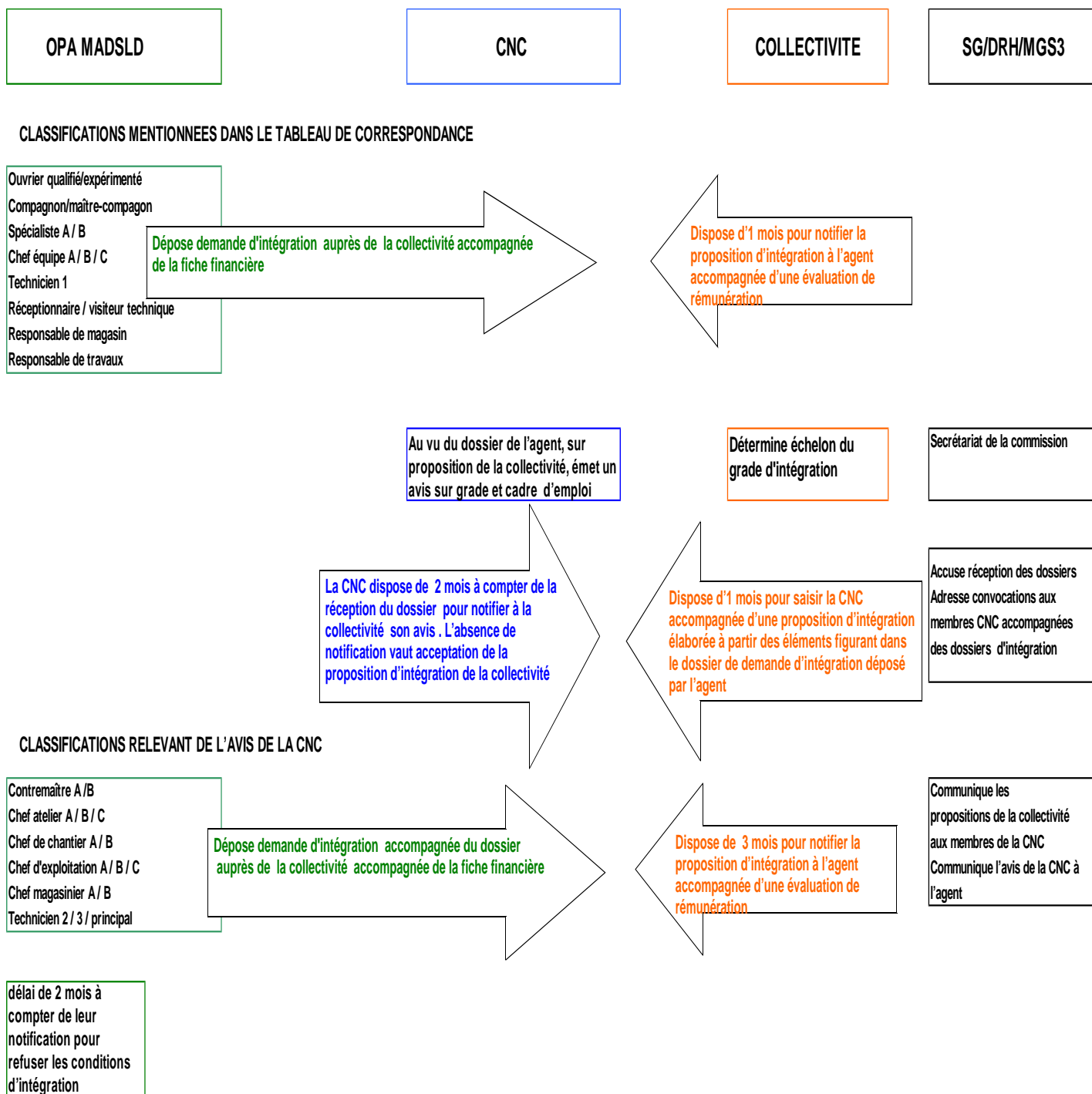
## **PROPOSITION D'INTEGRATION DE LA COLLECTIVITE**

Cadre d'emplois d'intégration :

Grade :

Motivation de la proposition :

# ANNEXE 4.1 – SCHEMA DU PROCESSUS INTEGRATION



## ANNEXE 4. 2 – COMPETENCES DE L'AUTORITE DE GESTION DANS LE PROCESSUS D'INTEGRATION

<p><b>Information des agents</b></p> <p><b>Information des CCOPA locales</b></p>	<p>Organiser localement en concertation avec la collectivité d'accueil, l'information la plus complète possible auprès des agents.</p> <p>Informier régulièrement les CCOPA des changements de situations des agents.</p>
<p><b>Suivi et recensement des demandes d'intégration</b></p>	<p>Mettre à disposition des agents les lettres-types (demande d'intégration, acceptation de la proposition d'intégration de la collectivité) ainsi que les imprimés relatifs au dossier d'intégration nécessaire à l'avis de la commission nationale de classement.</p> <p>Recenser conjointement avec la collectivité d'accueil les droits d'option et les acceptations des propositions d'intégration. Ces états récapitulatifs permettront d'informer régulièrement les CCOPA.</p> <p><i>Les zones de gouvernance communiqueront en outre le recensement des droits d'option des agents avant le 31 août auprès du MEDDE (SG/DRH/PPS) dans le cadre de l'ajustement du plafond d'emplois ministériel et des compensations notamment en matière d'action sociale à destination des collectivités.</i></p>
<p><b>Information des agents placés dans des situations où le droit d'option ne peut pas s'exercer</b></p>	<p>Adresser un courrier spécifique aux OPA MADSLD placés en congé sans salaire, CLD et congé de formation professionnelle les informant que l'exercice du droit d'option est subordonné à leur réintégration préalable au sein du service transféré au <b>7 mai 2016</b> (soit 2 ans après la publication du décret d'intégration).</p>
<p><b>Elaboration des fiches financières en vue de la prise en compte d'une éventuelle indemnité compensatrice par la collectivité</b></p>	<p>Au moment où l'agent fait sa demande, recenser les éléments de rémunération : salaire de base annuel brut, prime d'ancienneté, prime d'expérience, prime de rendement, complément à la prime de rendement et prime de métier (la période de référence est l'année précédant l'intégration de l'agent dans la FPT). Ces éléments de rémunérations pourront être amenés à évoluer jusqu'à la veille de l'intégration (promotions,</p>

	<p>évolution de la prime d'ancienneté par exemple).</p> <p>La fiche financière devra alors être ajustée.</p> <p>Joindre la fiche financière à la demande d'intégration des agents.</p> <p>La fiche financière doit permettre à la collectivité d'accueil, au moment de la demande de l'agent, d'estimer la prise en compte d'une éventuelle indemnité compensatrice. Elle permettra, au moment de l'intégration, d'arrêter le montant d'une éventuelle indemnité compensatrice.</p>
<b>Vérification de la mise à jour des états annuels pour les travaux ou emplois insalubres</b>	Transmettre à la collectivité d'accueil, avant intégration, les états annuels des durées dûment certifiés de services accomplis par l'agent dans des travaux ou emplois classés insalubres
<b>Continuité d'instruction des dossiers amiante</b>	<p>Les OPA intégrés conservent à titre personnel le bénéfice de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité. Cette allocation sera versée par l'Etat.</p> <p>Le cas échéant, transmettre à la collectivité d'accueil, avant intégration, les fiches d'exposition aux risques attestées par le médecin de prévention.</p> <p>Assurer l'instruction des dossiers amiante conformément à la circulaire ministérielle du 24 juillet 2007 et à la présente circulaire d'application.</p>
<b>Gestion des CET</b>	Veiller à transférer les droits acquis des OPA intégrés et des OPA MADSLD de leur CET État (droits acquis antérieurement au transfert) vers un CET ouvert à la collectivité d'accueil.
<b>Reprise en paye</b>	<i>Mise en œuvre de la procédure de reprise en paye directe des agents par la collectivité d'accueil.</i>
<b>Continuité de gestion des OPA restés MADSLD</b>	Assurer la continuité de gestion des OPA MADSLD qui au terme des deux ans de droit d'option n'auront pas exercé leur droit d'option.
<b>Estimation du montant garanti de pension, le cas échéant</b>	Le cas échéant, si l'agent souhaite avoir des précisions sur le montant garanti de pension, un calcul estimatif pourra être effectué par le service gestionnaire de l'agent à l'aide des éléments constitutifs intégrés à la présente circulaire (cf. annexes 8, 9 et 10). Ce service pourra notamment s'appuyer sur le référent retraite de la

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

<p><b>9 membres ayant voix délibérative</b></p>	<p>2 membres du CE, le Président, et son suppléant nommés par décret sur proposition du vice-président du CE</p> <p>3 représentants de l'État (DGCL, DGAFP, DRH du MEDDE)</p> <p>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</p> <p>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</p>
<p><b>Membres n'ayant pas voix délibérative</b></p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>Des rapporteurs choisis parmi les fonctionnaires de catégorie A ou assimilée, nommés par décision du MEDDE présentent en séance les dossiers.</p>

### **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'État et les collectivités.



## **ANNEXE 6 – PRINCIPES DE REPRISE DES REGLES D’ANCIENNETE OPA DANS LA FPT**

**Les services effectifs accomplis antérieurement en qualité d’ouvrier des parcs et ateliers sont assimilés pour la carrière à des services accomplis dans les cadres d’emplois d’intégration (article 11-II de la loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 modifiée).**

Ancienneté depuis le recrutement OPA	Services effectifs en tant que fonctionnaire FPT	Article 11 de la loi du 26 octobre 2009 modifiée
Ancienneté dans les classifications OPA correspondant à la catégorie d’intégration (C, B ou A)	Services effectifs en tant que fonctionnaire FPT dans la catégorie d’intégration (C, B ou A)	Déduction de l’article 11 de la loi du 26 octobre 2009 modifiée
Ancienneté depuis la dernière classification OPA	Services effectifs dans le grade du cadre d’emplois	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’emplois	Article 2 du décret d’intégration

## 6.1. - Intégration sur la base du tableau de correspondance

Age	34 ans
Date de recrutement OPA :	1 <sup>er</sup> janvier 2001
Compagnon	1 <sup>er</sup> janvier 2007
Salaire brut de base (zone 1) <i>(source : barème de salaires OPA au 1<sup>er</sup> janvier 2013)</i>	1 474,24 €
% de la prime d'ancienneté	1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 12 %
Dernière majoration du % de la prime d'ancienneté	1 <sup>er</sup> 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 équivalence point d'indice (*rappel : 4,6303 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014*) pour déterminer l'indice équivalent :

soit  $1651,15 \text{ €} / \text{valeur du point fonction publique } 4,6303 \text{ €} = 357$  (traduction indiciaire)

- Classer l'agent à l'indice égal ou immédiatement supérieur correspond à l'échelon du grade et du cadre d'emploi d'intégration (*grille indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier 2015*) :

soit 357 (traduction indiciaire) → **IM 360 = 8<sup>ème</sup> échelon**

### c) Détermination des services effectifs dans le grade

Les services accomplis en tant que compagnon depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 1<sup>er</sup> janvier 2015, date de l'intégration, sont 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<sup>er</sup> janvier 2013
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, reprise de **2 ans de services effectifs dans le 8<sup>ème</sup> échelon**

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

**En conclusion**, l'OPA compagnon est intégré  
Agent de maîtrise avec reprise de 8 ans de services  
effectifs dans ce grade  
au 8ème échelon avec reprise de 2 ans de services  
effectifs dans l'échelon  
IM 360

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

Age	50 ans,
Date de recrutement OPA :	1 <sup>er</sup> janvier 1987
Chef d'équipe B	1 <sup>er</sup> janvier 2004
Chef de chantier A <i>(accès par concours interne en tant que chef d'équipe B)</i>	1 <sup>er</sup> janvier 2008
Chef de chantier B	1 <sup>er</sup> janvier 2011
% de la prime d'ancienneté	1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 27 %
Salaire brut de base (zone 1) <i>(source : barème de salaires OPA au 1<sup>er</sup> janvier 2013)</i>	2226 ,41 €
Dernière majoration du % de la prime d'ancienneté	1 <sup>er</sup> janvier 2014

*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 équivalence point d'indice (*rappel : 4,6303 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014*) pour déterminer l'indice équivalent :

soit  $2827,54 \text{ €} / \text{valeur du point fonction publique } 4,6303 \text{ €} = 611$  (traduction indiciaire)

- Classer l'agent à l'indice égal ou immédiatement supérieur correspond à l'échelon du grade et du cadre d'emploi d'intégration (*grille indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier 2015*) :

soit 611 (traduction indiciaire) → **IM 619 = 10ème échelon (échelon sommital du grade d'ingénieur territorial)**

*b. 2. ) L'agent est intégré au grade de technicien territorial principal 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 % = 2 827,54 €

- Traduire ce niveau salarial en équivalence point d'indice (*rappel : 4,6303 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014*) pour déterminer l'indice équivalent :

soit 2827,54 € / valeur du point fonction publique **4,6303 €** = 611 (traduction indiciaire)

- Classer l'agent à l'indice égal ou immédiatement supérieur correspond à l'échelon du grade et du cadre d'emploi d'intégration (*grille indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier 2015*) :

soit 611 (traduction indiciaire) → **IM 562 = 11ème 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, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 1<sup>er</sup> janvier 2015, sont 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, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 1<sup>er</sup> janvier 2015, sont 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<sup>er</sup> janvier 2014

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'agent étant intégré à l'échelon sommital du grade d'ingénieur (IM 619, 10ème échelon) ne bénéficiera pas de reprise de services effectifs dans l'échelon.

*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<sup>er</sup> janvier 2014

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'agent étant intégré à l'échelon sommital du grade de technicien principal 1ère classe (11ème échelon – IM 562) ne bénéficiera pas de reprise de services effectifs dans l'échelon.

**En conclusion**, l'OPA chef de chantier B est intégré  
**soit** ingénieur territorial avec reprise de 7 ans de services effectifs dans ce grade  
au 10ème échelon  
IM 619  
**soit** technicien territorial principal 1ère classe avec reprise de 7 ans de services effectifs dans ce grade  
au 11ème échelon  
IM 562

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

Age	54 ans
Date de recrutement OPA :	1 <sup>er</sup> janvier 1984
Compagnon	1 <sup>er</sup> janvier 1995
Salaire brut de base (zone 1) <i>(source : barème de salaires OPA au 1<sup>er</sup> janvier 2013)</i>	1 474,24 €
% de la prime d'ancienneté	1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 27 %
Dernière majoration du % de la prime d'ancienneté	1 <sup>er</sup> 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 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  $1474,24 \text{ €} + 27 \% = 1872,28 \text{ €} + 44,84 \text{ € (prime d'expérience)} = 1917,12 \text{ €}$

- Traduire ce niveau salarial en équivalence point d'indice (*rappel : 4,6303 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014*) pour déterminer l'indice équivalent :

soit  $1917,12 \text{ €} / \text{valeur du point fonction publique } 4,6303 \text{ €} = 414$  (traduction indiciaire)

- Classer l'agent à l'indice égal ou immédiatement supérieur correspond à l'échelon du grade et du cadre d'emploi d'intégration (*grille indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier 2015*) :

soit 414 (traduction indiciaire) → **IM 407 = 12<sup>ème</sup> 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 l'échelon du grade d'intégration (IM 407) **l'agent bénéficiera d'un indice personnalisé 414** (IM sommital du cadre d'emploi d'agent de maîtrise est 485).

*c) Détermination des services effectifs dans le grade*

Les services accomplis en tant que compagnon depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1995 au 1<sup>er</sup> 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 taux de la prime d'ancienneté.

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

**En conclusion**, l'OPA compagnon est intégré agent de maîtrise avec reprise de 20 ans de services effectifs dans ce grade (cas très marginal)  
au 12ème échelon  
IM personnalisé 414



# 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 lors de l'expression du droit d'option :

Classification/filière au 31/12/N-1 (l'année N étant celle de l'intégration) :

Autorité de gestion :

Autorité d'emploi :

Service d'affectation

<b>TOTAL REMUNERATION ANNUELLE N-1</b>		
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

#### I – 1) Niveaux ouvrier et maîtrise des filières exploitation et magasin

Classification à la date de l'intégration	Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur	Déroulement de carrière	Durée cumulée
<b>Ouvrier qualifié</b>	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

Classification à la date de l'intégration	Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur	Déroulement de carrière	Durée cumulée
<b>Ouvrier expérimenté</b>	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 requise pour un avancement à un niveau supérieur	Déroulement de carrière	Durée cumulée
<b>Compagnon</b>	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

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Maître-compagnon</b>	1 an	Chef d'équipe A	1 an
	5 ans	Chef d'équipe B	6 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	11 ans
	3 ans	Responsable de travaux / responsable de magasin	14 ans

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Chef d'équipe A</b>	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

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Chef d'équipe B</b>	5 ans	Chef d'équipe C	
	3 ans	Responsable de travaux / responsable de magasin	8 ans

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Chef d'équipe C</b>	3 ans	Responsable de travaux / responsable de magasin	3 ans

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Responsable de travaux Responsable de magasin</b>	Sans objet	Responsable de travaux / responsable de magasin	Sans objet

### I – 2) Niveaux haute maîtrise de la filière exploitation

Classification à la date de l'intégration	Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef de chantier A	3 ans	Chef de chantier B Chef d'exploitation A	3 ans
	3 ans	Chef d'exploitation B	6 ans
	3 ans	Chef d'exploitation C	9 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur	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 requise pour un avancement à un niveau supérieur	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 requise pour un avancement à un niveau supérieur	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 requise pour un avancement à un niveau supérieur	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef d'exploitation C	Sans objet	Chef d'exploitation C	Sans objet

### I – 3) Niveaux haute-maîtrise de la filière magasin

Classification à la date de l'intégration	Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef magasinier A	3 ans	Chef magasinier B	3 ans

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Chef magasinier B</b>	Sans objet	Chef magasinier B	Sans objet

## **II – Filière atelier**

### **II - 1) Niveaux ouvrier et maîtrise de la filière atelier**

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Ouvrier qualifié</b>	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

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Ouvrier expérimenté</b>	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

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Compagnon</b>	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

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Maître-compagnon</b>	5 ans	Spécialiste B	5 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	10 ans
	3 ans	Réceptionnaire / visiteur technique	13 ans

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Spécialiste A</b>	5 ans cumulés de spécialiste A et/ou de maître-compagnon	Spécialiste B	5 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	10 ans
	3 ans	Réceptionnaire/ visiteur technique	13 ans

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Spécialiste B</b>	5 ans	Chef d'équipe C	5 ans
	3 ans	Réceptionnaire / Visiteur technique	8 ans

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Chef d'équipe C</b>	3 ans	Réceptionnaire / visiteur technique	3 ans

<b>Classification à la date de l'intégration</b>	<b>Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur</b>	<b>Déroulement de carrière</b>	<b>Durée cumulée</b>
<b>Réceptionnaire/ visiteur technique</b>	Sans objet	Réceptionnaire / visiteur technique	Sans objet

## II – 2) Niveaux haute-maîtrise de la filière atelier

Classification à la date de l'intégration	Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Contremaître A	3 ans	Contremaître B Chef d'atelier A	3 ans
	3 ans	Chef d'atelier B	6 ans
	3 ans	Chef d'atelier C	9 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur	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 requise pour un avancement à un niveau supérieur	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 requise pour un avancement à un niveau supérieur	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 requise pour un avancement à un niveau supérieur	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Chef d'atelier C	Sans objet	Chef d'atelier C	Sans objet

### III – Filière des techniciens

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

Classification à la date de l'intégration	Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Technicien niveau 2	8 ans	Technicien niveau 3	8 ans

Classification à la date de l'intégration	Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Technicien niveau 3	Sans objet	Technicien niveau 3	Sans objet

Classification à la date de l'intégration	Durée requise pour un avancement à un niveau supérieur	Déroulement de carrière	Durée cumulée
Technicien principal	Sans objet	Technicien principal	Sans objet



**ANNEXE 9 – POUR DETERMINER LE CALCUL DU MONTANT GARANTI DE PENSION, EXEMPLES DE DEROULEMENT FICTIF DE CARRIERE QUE L’OPA INTEGRE AURAIT PU AVOIR S’IL ETAIT RESTE AGENT DE L’ETAT**

**1) – Déroulement fictif de carrière d’un compagnon de la filière exploitation intégré**

Classification à l’intégration	Compagnon (Filière exploitation-niveau ouvrier)
Durée des services effectifs dans la classification	3 ans
Date de naissance de l’agent	1975
Age de l’agent à l’intégration (1 <sup>er</sup> janvier 2015)	40 ans
Date de départ en retraite (62 ans)	2037
Années de services entre la date d’intégration et la date de radiation + reprise de l’ancienneté de service acquise depuis la nomination dans la dernière classification détenue 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)	<b>Responsable de travaux</b>

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.

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
<b>Compagnon</b>	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	<b>17 ans</b>

(\*) 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 la plus élevée (sans concours ou examen professionnel) d’un compagnon, filière exploitation étant atteinte en 17 ans (cf. tableau ci-dessus), **la retraite de cet agent sera liquidée à responsable de travaux en 2037.**

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

Classification à l'intégration	Maître-compagnon (Filière atelier – niveau ouvrier)
Durée des services effectifs dans la classification	2 ans
Date de naissance de l'agent	1963
Age de l'agent à l'intégration (1 <sup>er</sup> janvier 2015)	52 ans
Date de départ en retraite (62 ans)	2025
Années de services entre la date d'intégration et la date de radiation des cadres + reprise de l'ancienneté de service acquise depuis la nomination dans la dernière classification détenue 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)	<b>Chef d'équipe C</b>

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.

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
<b>Maître-compagnon</b>	5 ans	Spécialiste B	5 ans
	5 ans	Chef d'équipe C	10 ans
	3 ans	Réceptionnaire	<b>13 ans</b>

(\*) 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 la plus élevée (sans concours ou examen professionnel) d'un maître-compagnon, filière atelier, étant atteinte en 13 ans (cf. tableau ci-dessus), **la retraite de cet agent sera liquidée au niveau de chef d'équipe C en 2025.**

## ANNEXE 10 – EXEMPLES DE 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

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

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

→ il sera versé à l'agent la double pension

Année de naissance	1979
Départ en retraite	2041 (62 ans)
Année recrutement OPA (affiliation FSPOEIE)	2003 (recrutement OPA à 24 ans)
Age à la date intégration FPT (1 <sup>er</sup> janvier 2015)	36 ans
Nombre de trimestres cotisés FSPOEIE	2003 à 2015 = 12 ans soit 48 trimestres FSPOEIE
Nombre de trimestres restants CNRACL	2015 à 2041 = 26 ans soit 104 trimestres CNRACL
Nombre de trimestres FSPOEIE + CNRACL	48 + 104 = 152 trimestres (38 ans)
Classification avant intégration (1 <sup>er</sup> janvier 2015)	<b>COMPAGNON depuis 2 ans</b>
Intégration au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 dans le cadre d'emplois de la FPT	<b>AGENT DE MAITRISE – TIB 360 – 8ème échelon</b>
Hypothèse de fin de carrière FPT	<b>TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CLASSE – TIB 562 – 11ème échelon</b>
<p><b>CALCUL DE LA DOUBLE PENSION</b></p> <p><b>1- PART PENSION CNRACL CALCULEE AU PRORATA DU TEMPS PASSE</b>            (TIB 562 x 55,5635 €) x (104 trimestres / 172 trimestres) x 0,75 %</p> <p><b>2- PART PENSION TYPE FSPOEIE CALCULEE AU PRORATA DU TEMPS PASSE</b>            (TIB 562 x 55,5635 €) x (48 trimestres / 172 trimestres) x 0,75 % x 1,137  <i>1,137 = coefficient de majoration soit prime de rendement (8%) + HS (5,7%)</i></p> <p><b>MONTANT DE LA DOUBLE PENSION</b></p> <p><b>EVALUATION MONTANT GARANTI DE PENSION (fin de carrière fictive OPA : responsable de travaux)</b>            1759h x 12,26 € (salaire horaire responsable de travaux -zone 2-) x (152 trimestres / 172 trimestres) x 0,75 % x 1,407  <i>1,407 = coefficient de majoration soit prime d'ancienneté (27%) + prime de rendement (8%) + HS (5,7%)</i></p>	<p>14 161 €</p> <p>7 431 €</p> <p><b>21 592 €</b></p> <p><b>20 111 €</b></p>

**ANNEXE 11 – ETAT ANNUEL TRAVAUX OU EMPLOIS INSALUBRES**

Régime des pensions des Ouvriers des établissements industriels de l'État

**ETAT ANNUEL**

Pour tout ouvrier ayant, au cours d'une année civile, accompli des travaux ou occupé un emploi présentant des risques particuliers d'insalubrité

Nom de l'établissement.....  
 Indice de l'établissement.....  
 Services insalubres accomplis par M.....  
 Affilié au Fonds spécial sous le n°.....  
 Au cours de l'année.....

	Travaux		Emplois	
	Nature	Nombre d'heures	Désignation	Nombre de jours
Janvier.....				
Février.....				
Mars.....				
Avril.....				
Mai.....				
Juin.....				
Juillet.....				
Août.....				
Septembre.....				
Octobre.....				
Novembre.....				
Décembre.....				

Nombre total d'heures \_\_\_\_\_ Nombre total de jours \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Certifié conforme aux indications portées au registre matricule du personnel

A \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ Le représentant de l'Etablissement  
 Signature