SNOPA CGT

TABLE RONDE

ADF - MINISTERE INTERIEUR - MEEDDM - OS

septembre 2010

DECRET D'INTEGRATION DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Mesdames et messieurs,

La loi dite des Libertés et Responsabilités Locales du 13 aout 2004 a transféré un certain nombre de compétences et de moyens vers les collectivités notamment dans le domaine routier. La loi 2009-1291 du 26 octobre 2009 a parachevé ces transferts en permettant le transfert des Parcs de l'équipement et ses personnels vers les collectivités essentiellement les départements mais aussi les régions.

Au bout de six longues années, les différents partenaires concernés par le transfert des parcs et des ses personnels sont enfin arrivés à se mettre autour d'une table.

Le but de cette table ronde est de trouver des solutions pour que le décret d'application de la loi du 26 octobre 2009 permette l'intégration et le maintien de la rémunération d'un maximum d'OPA dans la Fonction Publique Territoriale.

Incontestablement notre objectif commun est de faire en sorte que l'application de cette loi sur lequel nous travaillons depuis plus de six ans soit réussie et ne se traduise pas par un « fiasco » en ce qui concerne l'intégration des personnels.

Des intérêts partagés

La loi prévoit que les OPA soient mis à disposition sans limitation de durée des collectivités, ils continuent de dépendre des règles statutaires et du régime de pension relatifs aux OPA.
La collectivité devient leur employeur et l'Etat (le MEEDDM) reste leur autorité de gestion.
Les OPA disposent d'un délai de deux ans après le transfert du Parc ou après la sortie du décret d'intégration pour opter pour le statut de fonctionnaire territorial.

La mise à disposition : une solution qui présente peu d'avantages :

Tout d'abord reste à définir l'Impact de l'équilibre du FSPOEIE (régime des pension des ouvriers d'État) et notamment le versement d'une subvention par l'État qui n'est pas neutre en termes de charges que cela soit pour l'État comme pour les Collectivités.

Pour les Collectivités :

Dans l'hypothèse où un grand nombre d'OPA reste en MADSLD, cela risque d'engendrer des charges supplémentaires de personnels pour les collectivités.
En effet, la différence de la part patronale entre la CNRACL (27%) et le FSPOEIE (33% en 2011) pourcentage qui va forcément continuer à croitre pour maintenir l'équilibre du FSPOIEIE compte tenu des faibles recrutements d'OPA va être en partie à la charge des collectivités au travers du remboursement des salaires.

Les règles statutaires des OPA sont différentes des règles statutaires des fonctionnaires territoriaux et des personnels non titulaires de la FPT et risquent d'entrainer des difficultés de gestion au sein de la collectivité.
Des difficultés vont rapidement apparaitre avec des personnels sous statuts différents au sein du même service.

Pour le MEEDDM :

La politique de l'Etat semble s'orienter vers le transfert des OPA hors de ses services : MAD des OPA bases aériennes au ministère de la Défense et OPA Services Navigations à l'opérateur public VNF.

La gestion des OPA MADSLD des collectivités s'avéra particulièrement compliquée notamment au sein des Directions Départementales des Territoires (et de la Mer) qui ne sont plus directement des services déconcentrés du MEEDDM.
Nous ne savons pas si les compétences relatives aux OPA (Salaires, retraites, droit social…) seront maintenues dans les services de l'Etat.

Pour les OPA :

Ils vont se retrouver coincés par une double gestion (gestionnaire et employeur). Les précédents dans ce domaine démontrent un désintéressement évident de la part de l'Etat et des collectivités à plus forte raison pour un corps en extinction.
La fin des recrutements sous statut OPA engendrera une diminution constante des effectifs et tendra vers une disparition à terme.
Déjà en nombre restreints, les OPA vont se retrouver confrontés à un problème de déroulement voire de blocage de carrière.
Les OPA ne veulent pas se retrouver « dans une voie de garage » et souhaitent devenir des agents à part entière des collectivités

Cette analyse rapide démontre le peu d'intérêts que représentent la MADSLD, cette solution doit être réservée seulement aux OPA proches de la retraite.

Pour les OPA MADSLD, il faut impérativement que des garanties soient apportées par le MEEDDM et les collectivités pour maintenir leurs droits statutaires

La solution la plus pertinente pour les OPA : le statut de fonctionnaire territorial.

L'esprit qui anime notre organisation syndicale dans le cadre de cette table ronde est de trouver une ou des solutions pour que cette option dans la FPT soit possible pour l'ensemble des OPA en fonction du respect :

- De la loi du 26 octobre 2009,
- Des règles qui ont prévalue lors des transferts précédents,
- Du droit des agents,

Un rappel de l'histoire

Même si chacun a connaissance de ce qui s'est déroulé depuis six ans, le SNOPA CGT tient cependant à rappeler brièvement l'histoire de cette loi et dont nous avons à travailler sur l'application et notamment :

- Les engagements de trois ministres
- Le travail et les positions de chaque partenaire dans la phase préparatoire de la loi,
- Le débat parlementaire,

La loi de décentralisation

La loi dite sur les libertés et responsabilités locales a été adopté le 13 août 2004 sans débat parlementaire suite au recours à la procédure dite du 49-3.

Le SNOPA CGT a souligné à l'époque l'esprit et les dangers qui entouraient cette loi de décentralisation. Nos craintes portaient sur les transferts de compétences qui ne seraient à terme qu'insuffisamment compensés financièrement par l'Etat(il suffisait pour cela de se référer aux précédents transferts) , mais aussi sur l'inégalité de traitement des citoyens au sein du territoire français puisqu'une disparité allait s'opérer suivant la richesse des collectivités.

L'article 104 écarte les Parcs et ses personnels des transferts

Le SNOPA CGT s'est employé activement pour que les Parcs ne soient pas les « oubliés » de cette loi et puissent continuer à exercer leurs missions de service public avec efficacité dans les collectivités et pour que les personnels OPA et administratifs puissent s'inscrire dans une perspective d'avenir au sein des collectivités.

Le rapport COURTIAL

C'est suite à l'action syndicale que le Ministère demandé à Jean COURTIAL conseiller d'Etat d'établir un rapport sur le transfert des parcs et l'évolution statutaire des OPA.
La CGT et les autres OS participent activement aux travaux du groupe COURTIAL.
La CGT se positionne clairement en octobre 2005 lors de son congrès au Verdon sur Mer pour un transfert vers les collectivités et un statut commun Etat Collectivités.

Jean COURTIAL dans son rapport en 2006 privilégie ces deux solutions.

Le rapport du Gouvernement au Parlement

En 2007, le rapport confirme les orientations du rapport COURTIAL

Le projet de loi

Il est déposé au Sénat en octobre 2008 par le Ministre d'Etat Jean Louis BORLOO avec comme axes principaux axes : le transfert des parcs aux départements au prorata de leur activité (mais avec possibilité d'un transfert supérieur voire global) et un cadre statutaire Etat/Collectivités d'agent non titulaire de « Personnels Techniques Spécialisés » pour les OPA.

Les débats parlementaires

LE SENAT

Le Sénat supprime le cadre statutaire commun PTS et le remplace par une mise à disposition sans limitation de durée des OPA dans les collectivités avec un droit d'option pour le statut de fonctionnaire territorial dans un délai de deux après le transfert du parc.

Le Gouvernement ne soutient pas son projet de loi

Synthèse du rapport Vial

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES LOIS

Réunie le 28 janvier 2009, sous la présidence de M. Jean-Jacques Hyest, président, la commission des lois a examiné sur le rapport de M. Jean-Pierre Vial, le projet de loi n° 14 (2008-2009) relatif au transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et ateliers.

La commission a adopté 24 **amendements** qui visent à :
- **sécuriser les modalités du transfert** des parcs de l'équipement,
- **garantir les droits des personnels et leur offrir une carrière attractive**,
- **prendre en compte la diversité des départements**,
- **faciliter les conditions de réorganisation des services déconcentrés** de l'Etat.

SESSION ORDINAIRE DE 2008-2009

Annexe au procès-verbal de la séance du 18 mars 2009

RAPPORT SUPPLÉMENTAIRE

M. Jean-Pierre Vial, rapporteur, a tout d'abord rappelé que le point majeur du projet de loi résidait dans l'avenir du statut des ouvriers des parcs et ateliers : les syndicats de ces personnels ont été associés, dès l'origine, à la réflexion sur le transfert aux départements des parcs de l'équipement et ont contribué à l'évolution du dossier.

Il a souligné que la commission, sur sa proposition, avait, lors de sa réunion du 28 janvier, abandonné le statut commun proposé par le Gouvernement pour les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) qu'ils relèvent de l'Etat ou des collectivités locales, pour retenir le dispositif de droit commun, en matière de transferts de service, celui de la mise à disposition assortie d'une faculté d'intégration dans la fonction publique territoriale.

L'intégration dans un cadre d'emploi territorial étant, aujourd'hui, communément admise, le rapporteur a indiqué qu'il présenterait à la commission des amendements tendant à compléter ce dispositif. Il a mentionné les trois grandes questions s'y rattachant : l'établissement du tableau d'homologie entre la grille de classification des OPA et celle des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, la garantie des salaires et celle des droits en matière de retraite.

Il a observé qu'il proposerait, de manière très exceptionnelle, de garantir les droits acquis par les OPA au titre du régime de retraite des ouvriers des établissements industriels de l'Etat quel que soit le nombre d'années de cotisations à ce fonds spécial.

2 AVRIL 2009
PARCS DE L'EQUIPEMENT

Discussion d'un projet de loi *(texte de la commission*
Extrait de l'intervention de Dominique BUSSEREAU

« Initialement, le projet de loi déposé par le Gouvernement envisageait la création, pour ces agents, d'un quasi-statut commun aux employeurs que sont l'État et les collectivités territoriales. Ce dispositif, qui pouvait paraître innovant, devait faire l'objet d'un décret assurant aux personnels le maintien de leurs garanties et leur offrant une carrière attractive.

Cependant, si votre rapporteur, Jean-Pierre Vial, a pu constater, lors de ses consultations préalables, une adhésion au principe même du transfert, le projet de statut n'a pas fait l'objet de la même approbation. C'est la raison pour laquelle votre commission a adopté le principe de la mise à disposition, de plein droit, sans limitation de durée, des ouvriers des parcs et ateliers auprès des départements. Cette mise à disposition est assortie de la possibilité, pour les ouvriers qui le désirent, d'intégrer la fonction publique territoriale dans les deux années qui suivent. Je considère pour ma part que cette évolution forte enrichit le texte : étant également président d'une assemblée départementale, j'estime que nous agissons ainsi dans l'intérêt commun des collectivités locales et des ouvriers des parcs de l'équipement, dans la logique de ce que nous avons fait dans d'autres domaines.

Je tiens à remercier la commission des lois et son président, ainsi que son rapporteur, Jean-Pierre Vial, du travail mené en étroite coopération avec le Gouvernement, dans l'esprit qui doit résulter de la réforme de nos institutions, pour enrichir le texte et apporter aux ouvriers des parcs et ateliers des garanties supplémentaires, comme je m'y étais d'ailleurs engagé auprès des organisations syndicales, en mon nom et en celui de Jean-Louis Borloo. »

2 AVRIL 2009
PARCS DE L'EQUIPEMENT

Discussion d'un projet de loi ***(texte de la commission***
Extrait de l'intervention du rapporteur Jean Pierre VIAL

« Concernant l'intégration dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale, trois dispositions importantes sont proposées pour faciliter et garantir cette possibilité : la classification, le régime indemnitaire et la retraite.

La grille d'homologie, qui avait donné lieu à une longue discussion lors de l'examen du précédent projet, s'appuiera sur les qualifications des agents attestées par un titre ou un diplôme ou par l'expérience professionnelle ; c'est la notion de valorisation des acquis. La correspondance dans les grades et échelons du cadre d'emplois d'intégration prendra en compte le niveau salarial acquis pour ancienneté de services dans l'emploi occupé par l'agent à la date d'effet de l'intégration »

2 AVRIL 2009
PARCS DE L'EQUIPEMENT

Discussion d'un projet de loi ***(texte de la commission***
Extrait de l'intervention du Sénateur KRATTINGER

Constatant l'absence de consensus à l'égard du quasi-statut commun prévu par le Gouvernement, la commission des lois a proposé, en modifiant les articles 10 et 11, d'abandonner cette piste pour revenir au système du droit commun de la loi du 13 août 2004 : celui de la mise à disposition de plein droit et sans limitation de durée, à titre individuel, assortie d'un droit d'option pour le statut de fonctionnaire territorial dans un délai de deux ans à compter de la date du transfert du parc.

Cette méthode d'intégration s'est révélée satisfaisante lors du transfert des personnels TOS et des agents des DDE aux départements. Appliquée aux agents des parcs, cette procédure ne devrait pas poser de difficultés insurmontables aux conseils généraux, même si le contexte est, tout de même, quelque peu différent. Elle offrira néanmoins aux OPA une liberté de choix, une réelle sécurité statutaire et une perspective de carrières nettement plus diversifiées.

Par ces amendements, la commission des lois apporte des garanties nouvelles aux OPA. Si les agents, une fois intégrés, relèvent de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, ils conserveront toutefois le bénéfice de leurs droits à pension acquis antérieurement dans le cadre du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Les OPA optant pour l'intégration auront également la garantie de percevoir une rémunération au moins égale à leur rémunération globale antérieure – rémunération brute de base plus les primes et les indemnités –, et bénéficieront, si nécessaire, d'une indemnité compensatrice différentielle dans des conditions à définir par un décret en Conseil d'État.

Prévu à l'article 11, il fixera les conditions d'intégration et d'homologie des OPA dans la fonction publique territoriale. C'est peut-être le point le plus compliqué. Ce futur décret, dont le contenu demeure à ce jour beaucoup trop incertain et sur lequel – il faut le reconnaître – aucun travail de fond n'a été encore réalisé, appelle une grande vigilance, du côté tant des personnels que des conseils généraux.

Nous devons ici nous en préoccuper, et j'espère, monsieur le secrétaire d'État, que vos propos seront de nature à rassurer l'ensemble des parties. Je souhaiterais à cet égard que vous précisiez le contenu de ce décret et que vous preniez des engagements précis devant notre assemblée.

Le décret doit garantir, entre autres, aux OPA le même niveau de rémunération et un déroulement de carrière au minimum équivalent à celui dont ils bénéficient dans leur statut actuel, ainsi que la prise en compte pour le calcul de leur retraite des éléments de rémunération qui définissent leur assiette de cotisation actuelle.

L'ASSEMBLEE NATIONALE

Rapport de la VERPILLIERE

D. GARANTIR LES DROITS DES PERSONNELS

• Les possibilités d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

« Votre commission a donc suivi la position du Sénat tendant à garantir le maintien des droits des ouvriers des parcs et ateliers actuellement en poste, sans créer de statut spécifique pérenne au sein de la fonction publique territoriale »

• Le maintien des acquis en matière de rémunération et de retraite

« Interrogés par votre rapporteur, les services du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire ont répondu que la grande majorité des agents devraient pouvoir être reclassés dans des conditions permettant au minimum le maintien de leur rémunération. Selon leurs estimations, l'indemnité compensatrice devrait concerner moins de 5 % des agents. Dans la plupart des cas, si l'échelle de rémunération du cadre d'emplois d'accueil ne permet pas le maintien de la rémunération antérieure, des échelons provisoires supplémentaires pourront être créés afin de maintenir un déroulement de carrière pour les agents. Au vu de ces éclairages, votre rapporteur n'a pas souhaité modifier le mécanisme de l'indemnité compensatrice »

Rapporteur De la VERPILLIERE dans la discussion générale Examen de l'article 11

Droit d'option des ouvriers des parcs et ateliers

« En second lieu, une rémunération au moins égale à leur rémunération antérieure est garantie aux ouvriers des parcs et ateliers intégrés dans la fonction publique territoriale.

La plupart des ouvriers pourront bénéficier d'une rémunération au moins égale à leur rémunération antérieure grâce au régime indemnitaire du cadre d'emplois d'accueil. En outre, dans certains cas, il sera possible de créer des échelons supplémentaires provisoires de rémunération pour garantir un traitement de base suffisamment élevé »

DEBAT ASSEMBLEE NATIONALE 22 septembre 2009

M. Dominique BUSSEREAU, *secrétaire d'État chargé des transports*

« Aussi M. Vial, avec mon assentiment, a-t-il fait évoluer le projet afin d'instaurer un système de mise à disposition de plein droit, sans limitation de durée et assortie de la possibilité, pour ceux qui le souhaitent, d'être intégrés à la fonction publique territoriale au cours des deux ans qui suivent.
Afin de répondre à l'inquiétude compréhensible des personnels face à toutes ces modifications, vos collègues du Sénat ont enrichi le texte le 2 avril dernier. Plusieurs garanties y ont alors été inscrites : par exemple, le reclassement de l'agent tiendra compte de son expérience professionnelle ; le niveau de rémunération globale antérieur à la mise à disposition sera maintenu ; le niveau salarial acquis pour ancienneté de services dans l'emploi occupé par l'agent à la date d'effet de l'intégration sera pris en considération. »

M. Charles de la VERPILLIERE

« Le Sénat a donc instauré un système proche de celui en vigueur pour les fonctionnaires, qui laisse le choix à chaque agent entre le maintien personnel de son statut antérieur ou l'intégration à la fonction publique territoriale. Dans le premier cas, l'agent sera placé en mise à disposition sans limitation de durée. Dans le second, il sera nommé dans l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, selon ses qualifications et la nature de ses missions. Pour rendre cette solution attractive, les agents se voient garantir le maintien de leur rémunération et la conservation des droits à pension acquis dans le régime spécial de retraite des ouvriers d'État. J'y reviendrai plus longuement lorsque nous examinerons l'article 11. »

M.BERNARD DEROSIER

« La sagesse sénatoriale a cette fois-ci pleinement joué son rôle – ce n'est pas toujours le cas –, puisque les sénateurs ont privilégié une solution qui permet de sécuriser les modalités de transferts des parcs de l'équipement, de garantir les droits des personnels et de leur offrir une carrière attractive, en prévoyant une mise à disposition de plein droit et sans limitation de durée, à titre individuel, des ouvriers auprès de la collectivité bénéficiaire, avec possibilité d'opter pour l'intégration dans la fonction publique territoriale dans un délai de deux ans, comme le préconisaient nombre d'acteurs. Cette méthode laisse une liberté de choix, garantit une réelle sécurité statutaire et offre des perspectives de carrière plus diversifiées.
Pour autant, tout ne sera pas réglé. Vous avez annoncé, monsieur le secrétaire d'État, qu'un décret d'application était en cours d'élaboration. Son contenu est encore incertain à ce jour et c'est normal, même si nous souhaiterions disposer en pareil cas de textes nous permettant d'éclairer le débat législatif.
Ce décret devra garantir aux ouvriers des parcs et ateliers le même niveau de rémunération et un déroulement de carrière au minimum équivalent à celui dont ils bénéficient dans leur statut actuel. Il devra également garantir la prise en compte, pour le calcul de leur retraite, des éléments de rémunération qui définissent leur assiette de cotisation actuelle. »

Commission mixte paritaire

Discussion du texte de la commission mixte paritaire

M. Charles de la VERPILLIERE

« La commission mixte paritaire a confirmé les apports de l'Assemblée concernant les garanties apportées aux personnels, notamment en matière de reconnaissance de l'expérience professionnelle et de maintien des droits à pension. Les conditions d'intégration dans la fonction publique territoriale doivent en effet être attractives si l'on souhaite qu'un grand nombre d'ouvriers choisissent cette option. »

M. Dominique Bussereau, *secrétaire d'État chargé des transports*

« Je pense que les fonctionnaires et les ouvriers des parcs et ateliers trouveront au sein des départements une structure d'accueil qui leur offrira un déroulement de carrière attractif, et que le dispositif mis en place leur donnera toutes les garanties nécessaires. »

21 septembre 2004
Extraits de la lettre du Ministre Gilles de ROBIEN à Jean COURTIAL

« Cette réflexion doit nécessairement intégrer le projet de réorganisation des services routiers de l'Etat et les contraintes juridiques s'appliquant aux parcs, mais doit aussi prendre en compte les attentes des personnels, notamment des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) concernant leurs perspectives de carrière, leur rémunération et la préservation de leur régime spécifique de retraite. »

« D'une manière générale la réflexion sur l'avenir des personnels doit être articulée avec une approche prévisionnelle et prospective sur les métiers, les compétences et l'emploi, pour dégager également à ce sujet des propositions cohérentes. »

Gilles DE ROBIEN

Dominique PERBEN

16 mars 2006
Extrait d'un courrier du Ministre Dominique PERBEN adressé au Secrétaire Général de la Fédération CGT Equipement

« A cet égard, les différents propositions de M.COURTIAL (la mise à disposition, la création d'un quasi-statut d'OPA territorial, ou l'évolution du quasi-statut des OPA vers un cadre commun à la fonction publique d'Etat et à la fonction publique territoriale) permettent toutes le maintien des garanties liées au cadre statutaire actuel, ce qui constitue un enjeu primordial pour réussir la mutation des parcs de l'équipement. »

4 mars 2010
Extrait d'un courrier du Ministre Jean Louis BORLOO adressé au Secrétaire Général du SNOPA CGT

« En matière de conditions d'intégration dans les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale, mes services s'attachent, dans toute la mesure du possible et le cadre des travaux interministériels, à préserver, dans le choix des correspondances, le maintien des niveaux de rémunérations et des fonctions ainsi que les perspectives de déroulement de carrière. »

Jean Louis BORLOO

Des volontés et des engagements dans la phase préparatoire de la loi

La discussion et la préparation de la loi de transfert s'est échelonnée sur six longues années au cours desquels les ministres successifs, les experts, les différents interlocuteurs du ministère et des collectivités mais aussi les parlementaires se sont accordés pour dire que :

- le parc est un outil de service public ayant fait preuve de toute son efficacité,
- les OPA sont des professionnels accomplis,
- le transfert du Parc et de ses personnels vers les collectivités doit se faire dans les meilleures conditions
- des garanties doivent être apportées aux OPA en termes de maintien de rémunération, de maintien de leur régime de retraite et leur déroulement de carrière

Une loi bien en dessous des prétentions affichées

Force est de constater que la loi promulguée le 26 octobre 2009 est bien loin des intentions affichées par les différents partenaires et des revendications syndicales.

- La mise à disposition sans limitation de durée garantit certes le statut des OPA mais les condamne vraisemblablement à un blocage de leur carrière,
- l'intégration dans la fonction publique territoriale prend seulement en compte le salaire de base et l'ancienneté pour déterminer l'équivalence salariale,
- la prime de rendement et les heures supplémentaires qui sont éléments pris en compte dans l'assiette de cotisation sont exclues de l'équivalence salariale ce qui se traduira par une perte au minimum de 8% sur le montant de la pension,
- le régime de pension des OPA (le FSPOEIE) n'est pas maintenu pour les OPA qui opteront pour la FPT,
- le système d'une double pension pour les OPA qui opteront s'avèrera encore plus pénalisant qu'un système de pension unique,
- le maintien de la rémunération pour les OPA qui opteront, avec un recours à une indemnité compensatrice résorbable au fur et à mesure de leur déroulement de carrière constituera inévitablement un blocage de leurs revenus et de leur pouvoir d'achat

Toutes ces mesures sont autant de freins à l'intégration des OPA dans la Fonction Publique Territoriale.

La moyenne d'âge des OPA se situe entre 40 et 50 ans, pour la plupart ce sont des agents qui ont effectué la moitié de leur carrière en tant qu'OPA et il leur reste l'autre moitié à faire dans la FPT.

Ils auront un choix draconien à faire : choisir entre le maintien du statut d'OPA et son régime de retraite avec un risque de blocage de carrière et une intégration dans la FPT avec une perspective incertaine de déroulement de carrière mais aussi avec un risque de blocage de leurs revenus.

Nous sommes bien loin des promesses de maintien de rémunération, de régime de retraite et de déroulement de carrière

Nous sommes bien loin du principe qui a prévalu pour les transferts de personnels fonctionnaires : « les agents doivent transférés sans pertes de salaires ni effets d'aubaine »

Il faut impérativement trouver des solutions pour faire sauter ces barrières pour que les OPA intègrent massivement la fonction publique territoriale.

Une table ronde de la plus haute importance pour réussir l'intégration

Pour la CGT, cette table ronde avec l'ensemble des partenaires concernés par le transfert des parcs que nous revendiquons depuis cinq ans est de la plus haute importance.
Elle doit permettre de trouver des solutions.

Comme nous l'expliquons plus haut, nous avons des intérêts partagés pour réussir ce challenge.

16 janvier 2007
Rencontre ADF- SNOPA CGT
Président KRATTINGER
« Les transferts précédents se sont soldés par des pertes financières pour les conseils généraux par contre cela s'est toujours bien passé pour les agents. Il faut que cela soit pareil pour les OPA.
Notre volonté est de sortir sans vagues et par le haut de ce dossier »

24 avril 2010
Rencontre ADF- organisations syndicales
Claudy LEBRETON, Président de l'ADF
« Nous devons avoir un intérêt partagé de concertation »

20 mai 2010
Rencontre avec les organisations syndicales lors de la journée d'action des OPA
Jean Christophe MORAUD, Directeur de l'ADF
« Il y a ce qu'il faut dans la boite à outil pour dialoguer ! »

Nous avons tous intérêts de réussir, mais pour les organisations syndicales nous avons conscience que nous représentons les intérêts de plus de 5000 agents.

C'est de leur avenir professionnel dont il s'agit !

Des contraintes et des principes à ne pas déroger

Pour la CGT, les conditions de réussite de l'intégration des OPA dans la FPT passent par des principes et contraintes auxquels nous ne pouvons pas déroger :

1. Les décrets d'application doivent respecter la loi
2. Les mêmes principes doivent s'appliquer que pour les transferts de personnels précédents : l'agent doit retrouver ses droits sans effet d'aubaine.
3. Chaque OPA quelque soit son grade et son ancienneté a le droit d'intégrer la Fonction Publique Territoriale. C'est son droit pendant une période de deux ans après la sortie du décret ou après le transfert du Parc. Nul ne peut, ni ne doit s'y opposer
4. Le décret d'intégration doit définir l'indice de l'agent en fonction de son salaire de base et de son ancienneté en tant qu'OPA et ensuite le cadre d'emploi dans la FPT.
5. La loi prévoit une indemnité compensatrice mais en aucun cas elle ne doit être utilisée pour compenser du salaire (salaire de base + ancienneté). Son recours doit être réservé seulement pour combler une insuffisance du régime indemnitaire.

Un support de travail : la proposition de décret du MEEDDM

Au mois de mars 2010, le MEEDDM a transmis un projet de décret aux différents partenaires comprenant 17 articles.

Pour la CGT, ce projet est inacceptable pour plusieurs raisons :

- Nous pouvons accepter que sous quelle forme que ce soit l'option de droit des OPA soit remise en cause car c'est contraire à la loi,
- le niveau d'intégration des OPA dans la catégorie C (pratiquement 60% des OPA) se situe à un niveau trop bas et engendrera des blocages de carrière,
- l'accession à la catégorie B est pratiquement acceptable
- l'absence de tableau d'homologie pour l'encadrement et les techniciens et le renvoi à une commission de classement nationale constitue une véritable barrière pour l'accession à la catégorie A. Ceci est une véritable ségrégation et est contraire à la loi car il remet en cause l'accession de droit de deux ans.
- le décret doit stipuler clairement que le recours à l'indemnité compensatrice doit être utilisé seulement qu'en cas d'insuffisance du régime indemnitaire de la collectivité.

La CGT a des propositions

En partant des documents statistiques fournis par le MEEDDM et en partant des hypothèses de déroulements de carrière des deux corps, la CGT estime que des solutions intermédiaires sont envisageables.

Les statistiques

5192 OPA sont concernés par les transferts des parcs en 2010 et 2011.

D'après une étude du MEEDDM sur la population OPA au 31/12/2008, il devrait y avoir 2339 départs en retraite entre 2009 et 2018

D'après cette même étude : 503 OPA auraient moins de 30 ans

En 2008, sur une population de 7186 OPA : 2842 OPA ont moins de 30 ans ou plus de 50 ans

Si on applique ce ratio sur les populations transférées en 2010 et 2011
2842 : 7186 X 5192 = 2053

Sur une population de 5192 OPA transférés, 2053 ont moins de 30 ou plus de 50 ans ce qui signifie que **3139 OPA ont entre 30 ans et 50 ans**

On peut considérer que pour les moins de 30 ans, l'intégration ne devrait pas poser de problème et que les plus de 50 ans devraient rester en MADSLD.

Pour la plupart de 30-50 ans, ce sont des agents à mi carrière pour qui le choix se fera en fonction de l'attractivité du décret d'intégration et du contenu du décret retraite.
On peut considérer que ce nombre d'OPA est « quantité négligeable » par rapport au nombre de fonctionnaires territoriaux dans les collectivités et ne représente pas plus d'une trentaine d'OPA par département.

Est-ce mission impossible de trouver des solutions satisfaisantes pour une population aussi minime ?

Les propositions du MEEDDM

Les garanties interministérielles et la loi permettent aux OPA l'accès à toutes les catégories et aux cadres d'emplois existants de la FPT.
Si l'on se réfère au projet de décret d'intégration du MEEDDM, les OPA sont susceptibles d'intégrer :

La catégorie C

Ouvrier qualifié à maitre compagnon ou spécialiste A = **3372 OPA soit 64,94%**
Moyenne d'âge : 41,2 ans

La catégorie B

Spécialiste B, chef d'équipe A à réceptionnaire, responsable travaux ou magasin et technicien 1= **1438 OPA soit 27,70%**
Moyenne d'âge : 49,64 ans
Nous sommes proches du seuil des 50 ans donc avec une probabilité d'intégration relativement faible.

La catégorie A

La haute maitrise + Technicien 2 à Technicien principal = **382 OPA soit 7,36%**
Ces agents sont pour la très grande majorité des agents en fin de carrière avec une moyenne d'âge supérieure à 50 ans. Vraisemblablement peu d'OPA de ce niveau de grade opteront.
Le tableau d'homologie proposé par le MEEDDM ne garantit pas aux OPA qui intégreront des déroulements de carrière équivalents à ceux qu'ils auraient eus en tant qu'OPA.

Catégorie C

	Déroulement de Carrière OPA sur promotion au choix			Déroulement de Carrière FPT sur promotion au choix		Écart	
Grade OPA	mini	maxi	Homologie FPT	mini	maxi	mini	maxi
Ouvrier atelier	Spécialiste B équivalent indice 476	Réceptionnaire équivalent indice 533	Adjoint technique 1ère classe	Échelon 11 échelle 6 indice 430	Échelon 9 agent de maitrise principal indice 453	46 points Soit 212,99€	80 points soit 370,43€
Ouvrier exploitation et magasin	Maitre compagnon Équivalent indice 439	Responsable travaux ou magasin équivalent indice 533	Adjoint technique 1ère classe	Échelon 11 échelle 6 indice 430	Échelon 9 agent de maitrise principal indice 453	9 points Soit 41,67€	80 points soit 370,43€

Constat
Aujourd'hui un OPA ouvrier a la certitude de finir sa carrière au grade de maitre compagnon. La moyenne d'âge de recrutement étant 30 ans, son ancienneté sera au moins de 30%, l'équivalent indiciaire minimal sera donc de 439. Pour l'atelier l'hypothèse de fin de carrière minimale se situe à l'indice 476. Aucun cadre d'emploi de la catégorie C ne permet d'atteindre cet indice.

Ce phénomène s'amplifie en cas d'hypothèse de déroulement de carrière plus favorable. Les OPA peuvent en effet atteindre le grade réceptionnaire, visiteur technique ou responsable de travaux ou magasin par promotion au choix, ce qui équivaut à l'indice terminal 533 ce niveau ne peut être atteint en catégorie C et correspond au 3ième niveau de grade de la catégorie B.
Prenons des exemples

- Un OPA compagnon avec 15 ans d'ancienneté : équivalent indiciaire : 364, proposition reclassement MEEDDM : échelle 5 adjoint technique principal 2ième classe indice 379 soit 10ième échelon sur une échelle de 11 échelons.
- Un maitre compagnon avec 21 ans d'ancienneté : équivalent indiciaire : 408, proposition reclassement MEEDDM : agent de maitrise principal indice 417 soit l'échelon 7 sur une échelle de 9 échelon.

Dans ces deux cas les déroulements de carrière sont limités, les reclassements se faisant en fin d'échelle.

Il faut savoir que les **compagnons et maitre compagnons représentent 47% de la totalité des OPA** transférés et les exemples pris sont significatifs de la moyenne d'âge et de déroulement de carrière de ces grades.

Pour la CGT, incontestablement les reclassements et les déroulements de carrière proposés ne sont pas suffisamment attractifs pour que les OPA intègrent la FPT et l'impact financier est trop important : différence de salaire en fin de carrière variant de 41 à 370€ mensuel.

Propositions CGT
Plusieurs solutions sont envisageables :

1. Intégration à un niveau supérieur par rapport aux propositions MEEDDM.
2. Création d'échelons supplémentaires : solution préconisée par le rapporteur Charles de la Verpillière dans son rapport et lors de la discussion générale à l'Assemblée Nationale (page 7 document SNOPA)
3. Ouverture aux cadres d'emplois de la catégorie B,
4. Création d'indices bonifiés : points d'indice rentrant en compte dans l'assiette de cotisation de la retraite.

<u>Le maintien de la rémunération.</u>
Rappel :
L'article 11 de la loi prévoit :

I. L'intégration de droit des agents
II. Un décret fixant les conditions d'intégration
III. Un décret prévoyant le maintien de la rémunération globale

Le projet de décret du MEEDDM ne prévoit plus qu'un décret en conseil d'Etat alors que la loi prévoyait deux décrets. Au-delà de l'économie de procédure affichée, nous ne sommes pas dupes, la volonté est de faire un amalgame afin de baisser le niveau d'intégration en utilisant l'indemnité compensatrice pour compenser du salaire.