



Compte rendu

Audience DRH - SNOPA CGT

26 janvier 2016

DRH : Éric LE GUERN, Directeur Adjoint

Sous-direction de la modernisation et de la gestion statutaires : Hervé SCHMITT, Fabienne TROMBERT,

Sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions : Isabelle PALUD-GOUESCLOU

Département de la politique de rémunération, de l'organisation du temps de travail, et de la réglementation : Racheline GHARIANI

Département des relations sociales : Nadège COURSEAUX

CGT : Charles BREUIL, Daniel BRO, François Bernard LOUET, Michel LELIEVRE, Gilles BAUMNER, Denis BONNOT,

En préalable nous rappelons le contexte de cette réunion qui faisait suite à une demande du SNOPA qui remontait au mois d'août 2015, suivi d'une relance au mois de novembre.

Nous avons décidé de maintenir cette audience pour appuyer la journée d'action du 26 janvier en portant les revendications des OPA auprès de la DRH du Ministère.

C'est donc une délégation CGT en grève qui a assisté à cette audience

Nous rappelons les revendications qui motivent l'appel du Syndicat National à l'action du 26 janvier :

Salaire :

- Blocage du point d'indice : nos salaires sont indexés sur le point d'indice
- Niveau salarial : le recrutement des basses catégories au SMIC est incohérent par rapport aux qualifications exigées
- Indexation sur la FPT qui bloque la prime d'ancienneté des basses catégories

Emploi,

- Seulement 17 OPA en 2015 soit environ un agent sur 5 de remplacé
- 39 recrutements en 2016 mais sous nouveau statut dont on en connaît pas le contenu

Service Public

- Une politique d'austérité avec des choix politiques consistant à donner de l'argent public aux entreprises au détriment du service public
- Des restructurations permanentes pour gérer le manque de moyens et d'effectifs. Il n'y a plus d'investissement et les services n'arrivent plus à fonctionner

Nous abordons divers points concernant l'intégration des OPA dans la FPT mais surtout l'évolution des OPA au sein du MEDDE et de ses Etablissements Publics ainsi que de nombreuses questions restées sans réponses suite à la réunion plénière du 29 septembre 2015.

Points relatifs au transfert des Parcs

Environ les 2/3 des OPA transférés dans les départements ont fait la demande d'option pour le statut de fonctionnaire territorial. Ces résultats remontent d'une enquête fin 2015, une autre enquête est en cours avec un retour prévu pour le 15 mars

Pour nous, les 33% restants sont souvent des OPA qui attendent des promotions avant d'opter pour une intégration dans la FPT. Certains sont également bloqués par l'attitude des collectivités qui refusent les promotions ou alignent le régime indemnitaire à leur niveau salarial.

Nous dénonçons l'attitude de certains présidents de CCOPA qui se plient aux règles imposées par les experts des collectivités et ne respectent plus les règles statutaires des OPA.

Nous pointons également le manque d'information des DDT et de Conseils départementaux sur les conditions du droit d'option et l'absence totale en ce qui concerne l'impact sur la retraite.

H.SCHMITT nous informe que des consignes ont été données aux services

E.LEGUERN reconnaît que ce n'est l'intérêt de personne à voir les OPA rester en MADSLD, il propose d'intervenir lors des prochaines rencontres avec les réseaux des DDT et Secrétaires Généraux.

Nous rappelons l'urgence de l'information en raison du dernier délai de demande du droit d'option fixé au 7 mai 2016.

Nous dénonçons l'attitude de 3 départements qui ne respectent pas la loi et refusent le droit d'option à certains OPA en congés maladie. Mais aussi le fait que l'administration locale n'ait pas apporté d'assistance juridique à un agent concerné.

Le DRH répond que certains cas sont déjà résolus et les dossiers traités au cas par cas.

Nous interrogeons la DRH sur le cas des OPA des ports maritimes MADSLD des régions qui ont fusionnées à partir de cette année, cela nécessite-il de nouvelles conventions ?

E.LEGUERN répond qu'a priori, il devrait y avoir le maintien de conventions existantes.

Pour les OPA de la Martinique et de la Guadeloupe, nous demandons si des informations claires ont été données aux services suite à la sortie de l'arrêté du 18 décembre rétablissant la zone sans abattement. Nous sommes alertés par nos camarades sur des difficultés qui persistent pour l'obtention de leur fiche financière. Nous demandons d'intervenir rapidement auprès de la DREAL Normandie pour débloquer la situation et faire en sorte que les OPA puissent faire valoir leur droit d'option avant le 7 mai 2015

Départs en retraite suite à l'option dans la FPT

PSPP nous informe qu'il y a eu 73 départs en 2015 et il y en aura vraisemblablement 83 en 2016.

Ils n'ont pas de remontées de difficultés.

Nous faisons remarquer que nous avons été les seuls à informer les OPA sur leur niveau de retraite, nous ne les avons pas induit en erreur puisque que nos calculs sont justes.

Nous pointons un déficit d'information de la part FSPOEIE en effet les agents ne connaissent le montant de leur pension que lorsqu'ils sont radiés des cadres.

L'administration n'a pas de retour sur les premiers départs en C3A pour les OPA des ports maritimes transférés suite à la parution de la note de gestion du 30 septembre 2015.

Évolution statutaire OPA :

Agenda social du MEDDE

L'évolution statutaire des OPA était programmée en 2013 mais rien n'a été fait, reprogrammée à nouveau en 2015-2016.

Le chantier n'a pas encore démarré.

Le DRH explique cela en raison du projet de quasi statut en préparation à la Fonction Publique. Nous interrogeons le DRH sur les relations du MEDDE avec la fonction publique et sa position par rapport au projet de statut.

La DRH aurait exprimé le souhait de ne pas dissocier les nouveaux embauchés des OPA en place. Dans l'hypothèse d'un quasi statut qui ne concernerait que les nouveaux embauchés, il faudrait alors se pencher sur la situation des ouvriers en place, il y aurait alors plusieurs solutions telles que le toilettage des règles statutaires ou la fonctionnarisation.

Pour le SNOPE, il doit y avoir un travail en amont sur l'organisation des services autour de nos missions et métiers. Visiblement, rien n'a été fait dans ce sens, on ne doit pas régler le problème du statut de façon

dogmatique, les missions « historiques » doivent être prises en considération, nous sommes en capacité d'évoluer en fonction des nouvelles technologies.

Mais par-dessus tout, il doit y avoir une volonté politique d'embaucher sur ces missions.

Nous demandons au DRH, d'ouvrir le chantier statutaire et d'intervenir auprès de la fonction publique.

E.LEGUERN soutient notre demande et nous accorde que la situation n'a que trop duré.

Recrutements 2015 et 2016

La situation de l'emploi est catastrophique. L'absence ou la faiblesse des recrutements entraînent l'arrêt des équipes, les missions abandonnées.

Elle entraîne également la perte d'expertise quant aux travaux proposés par les entreprises privées, intervenant pour le compte de l'État.

Les conséquences humaines sont aussi catastrophiques :

- Une population vieillissante sur des postes pénibles et dangereux : viabilité hivernale, glissières de sécurité, signalisation horizontale...
- Un sentiment d'abandon de la part de l'administration
- L'arrêt des équipes pose le problème du reclassement des OPA
- Les faibles recrutements externes entraînent le blocage des mutations avec des services qui refusent de laisser partir les OPA

Nous demandons des explications sur les 17 recrutements prévus en 2016 sur l'exercice 2015 qui correspond à un OPA remplacé sur 5 départs. Mais surtout des services ou établissements sont exclus tels que les DIRM, le CEREMA. Dans les DIR : seulement 2 recrutements autorisés.

M.LEGUERN nous indique que ce sont les besoins exprimés par les services en fonction des critères fixés par la Fonction publique c'est-à-dire sur des missions liées à la sécurité des biens et des usagers.

Nous n'acceptons pas une explication aussi simpliste. Les services sont soumis à des réductions d'effectifs mais préfèrent recruter des fonctionnaires, car ils sont persuadés que les OPA sont en voie de disparition.

Nous prenons l'exemple des DIRM où toutes les missions sont liées à la sécurité, les ateliers sont obligés de se restructurer faute d'effectifs et aucune demande n'a été formulée.

M. LEGUERN ajoute qu'il est possible que certaines directions fassent de l'autocensure lors de remonter de besoin en effectif.

Nous demandons de passer des consignes auprès des chefs de services car à ce rythme si les effectifs et les services se vident, les négociations sur l'évolution statutaire vont être compliquées

Mesures salariales et catégorielles :

L'évolution de nos règles statutaires ressemblant de plus en plus à l'arlésienne, il est impératif d'en revoir certaines devenues obsolètes au fil des transferts et des réorganisations

Révision de la grille de classification

Dans de nombreux services la grille de classification historiquement adaptée pour les parcs avec des filières ne veut plus rien dire à l'exemple des DIRM, du CEREMA, dans les DDT, les DREAL

Sur ce sujet, la DRH reconnaît le bien fondé de notre analyse mais cela ne pourra se faire que dans l'hypothèse d'une évolution statutaire qui interviendrait suite à la mise en place d'un quasi statut interministériel pour les nouveaux embauchés

La grille salariale :

L'administration au mois de septembre nous a annoncé que la revalorisation salariale des OPA ne se ferait plus automatiquement en fonction de l'évolution du SMIC. De plus, un futur décret validé par le CTM et qui devrait être publié au mois de février indexe nos salaires sur ceux de la fonction publique territoriale en référence au tableau de correspondance du décret d'intégration des OPA dans la FPT.

Sur ce dernier point, nous faisons remarquer que cette indexation est à l'inverse de l'effet escompté, c'est-à-dire que ce sont les plus basses catégories qui verront leur prime d'ancienneté bloquée alors que les plus hautes classifications ne seront pas impactées.

Comparaison faite avec la FPT, nous faisons la comparaison sur les plus bas salaires
Aujourd'hui, le nouveau SMIC est à 9.67€ horaire, le salaire d'un OPA en zone 3:

- ouvrier qualifié e situe à 9.62€
- ouvrier Expérimenté : 9,71€
- compagnon : 9,74 €

Le 1^{er} échelon de l'échelle 3 de la FPT est 321 soit 1486,33€ par mois

$1486,33 / 152.08 = 9,77€$ ce qui est supérieur au salaire de base d'un compagnon zone 3 (indice 320)

Rappel : l'échelle 3 est le premier niveau d'embauche dans la FPT c'est-à-dire sans diplôme, sans concours et sans qualification particulière.

Un OPA quant à lui, est recruté avec des qualifications et compétences exigées (diplômes de niveau 5 dans des spécialités bien définies et très souvent le permis C).

Aujourd'hui, le salaire mensuel de base d'un OPA compagnon (ouvrier hautement qualifié) se situe en dessous du premier niveau de la FPT.

C'est inacceptable, il faut prendre des mesures en urgence.

L'administration ne peut pas nier nos arguments, H.SCHMITT nous indique qu'une demande de revalorisation des pieds de grille a été formulée au guichet unique.

Pour le SNOA, nous considérons que les revalorisations salariales doivent aller plus loin nous demandons des mesures identiques à celles accordées aux fonctionnaires dans le cadre de l'évolution de la catégorie C et celles en prévision dans PPCR

Complément de la prime de rendement :

Nous interrogeons l'administration sur la situation des remboursements de cotisation suite à la suppression du CPR de l'assiette de cotisation pour la retraite.

Isabelle PALUD-GOUESCLOU : nous attendons la modification du décret de 1965 qui permettra de plafonner la prime de rendement à un taux plafond de 16% pour y intégrer le CPR qui rentrera alors dans l'assiette de cotisation pour la retraite . Par contre, la partie supérieure à 16% (plafonnée à 24%) ne comptera pas pour la retraite, dans ce cas les cotisations retraites prélevées sur cette partie du CPR seront remboursées.

Chantier régime indemnitaire :

Nous demandons une nouvelle fois l'ouverture du chantier sur le régime indemnitaire.

Il faut harmoniser la prime de métier qui est différente selon qu'on soit dans une DIR, une DIRM, à VNF:

Pour nous, mêmes fonctions même RI

Nous signalons par ailleurs que le chantier ouvert dans le précédent agenda social s'est arrêté sans atteindre son objectif.

Prime de qualification

Nous demandons comme mesure d'équité que la prime de qualification accordée aux OPA de la DGAC soit étendue à tous les OPA.

D'autre part, le décret de 1965 ne prévoit pas de délégation de gestion à la DGAC qui reste un service du MEDDE.

La DRH nous répond que la DGAC dispose d'un budget annexe qui lui permet d'avoir une gestion particulière.

Nous informons le DRH que nous allons écrire à la ministre pour obtenir cette extension et avoir une réponse écrite.

Dans le cas où la réponse serait négative, nous envisageons d'avoir recours à des procédures juridiques pour l'obtenir

Revalorisation de la prime d'expérience :

Cette prime n'a pas été revalorisée depuis 2010, pourtant l'arrêté prévoit par ailleurs quelle devrait être revalorisée et publiée chaque année

Rachat des CET :

Une nouvelle fois, nous demandons de prendre de mesures pour modifier les règles d'indemnisation du compte épargne temps qui assimile tous les OPA à la catégorie C et prévoit un remboursement forfaitaire de 65€. Ceci est d'autant plus facile aujourd'hui qu'on peut prendre comme référence l'homologie statutaire prévue par le décret d'intégration dans la FPT.

GIPA :

Une nouvelle fois nous demandons que les OPA puissent bénéficier de la garantie individuelle du pouvoir d'achat d'autant plus que nos salaires sont déterminés en fonction de l'évolution du point d'indice de la fonction publique.

Gestion des OPA :

Circulaire promotion OPA - CCOPA

M.SCHMITT nous indique que la circulaire promotion est rédigée, elle est à la signature et devrait sortir au plus tard début février

Nous lui rappelons la date limite du droit option du 7 mai 2016, les CCOPA doivent se tenir impérativement pour prononcer les promotions avant cette date.

Nous demandons

- la suppression officielle du quota de 35% qui ne se justifie plus d'autant que l'indexation des salaires par rapport à la FPT risque de bloquer la prime d'ancienneté jusqu'au grade de compagnon
- de la souplesse pour les promotions notamment en cas de départ en retraite...
- le passage de maître compagnon à Spécialiste B pour l'exploitation
- l'officialisation des RAEP (Reconnaissance des Acquis et de L'Expérience) à la place des concours,
- Reconnaissance dans la filière technicien des OPA sur des postes annonces des crues ou police de l'eau

Une réunion sera organisée avec les Organisations syndicales à la fin du premier semestre 2016, fin du processus du droit d'option dans la FPT pour déterminer après un état des lieux, le futur périmètre des CCOPA .

Commission de réforme

Nous pointons le dysfonctionnement des commissions de réformes, dans certains départements, il n'y a plus de CCOPA donc plus de commission de réforme.

L'administration nous répond que nous sommes dans une période transitoire où il faut gérer au cas par cas et que cela devrait se stabiliser avec le nouveau périmètre des CCOPA.

Gestion centrale et par les pôles PSI

Nous faisons part de notre inquiétude sur l'évolution des pôles PSI suite à la réforme territoriale qui risque d'amplifier le phénomène de perte de compétences sur la gestion des OPA. En effet, les erreurs se multiplient notamment dans la gestion des congés maladies, congés de formation, gestion des dossiers départ anticipés amiante ...

Au niveau national, nous citons un cas signalé par le SNOA qui s'en est suivi de 3 réponses différentes par les services de la DRH

Nous demandons que la DRH fasse des recommandations claires aux services gestionnaires des OPA.

Trop souvent ceux-ci par méconnaissances des textes des OPA nous alignent sur des dispositions des fonctionnaires pas adaptées à nos règles statutaires voir, fortement préjudiciables pour les OPA ou lorsqu'elles sont plus favorables entraînent des trop perçus.

Nous demandons aussi une meilleure communication avec notre organisation que cela soit au niveau national et au niveau des PSI où nous demandons un référent OPA .

E.LEGUERN nous informe qu'ils ont conscience de certains dysfonctionnements et qu'une réforme est en cours à la DRH avec un objectif de mise en œuvre pour mars 2017

Modification arrêté Amiante

Un groupe de travail mer a été mis en place, un travail est effectué pour faire en sorte qu'un arrêté unique puisse modifier à la fois, l'arrêté liste des OPA et celui des fonctionnaires.

Situation des OPA MADSLD du MINDEF :

Nous réitérons notre demande d'un suivi de la situation des OPA MADSLD du ministère de la Défense en application du décret de 2011. Les OPA ont un sentiment d'abandon d'autant plus qu'ils manquent de reconnaissances de la part du MINDEF, ils sont obligés de faire des pieds et des mains pour obtenir des fiches de postes, ils sont particulièrement inquiets sur leur avenir.

Nous rappelons à la DRH le contenu du décret de 2011 qui donne un droit à réintégration dans les services d'origine. Ce décret prévoit également que le MINDEF à travers les conventions s'engage sur le maintien de la rémunération globale ce qui n'a pas été respecté partout.

Situation des OPA DIRMED

Dans le cadre du Plan de Relance Autoroutier, les OPA de la DIRMED en poste à Toulon se voient proposer un transfert dans la société concessionnaire d'autoroute ESCOTA.

Si des mesures d'accompagnement existent pour les fonctionnaires détachement sans limitation de durée (ex : augmentation de salaire de 15%), les OPA se voient écartés de la plupart d'entre elles.

Le vide juridique qui entoure ce transfert pour les OPA fait qu'ils n'ont comme solution qu'une mise à disposition individuelle sous contrat de trois ans.

Les OPA ne vont vraisemblablement pas opter pour le transfert mais se retrouvent sans garanties de maintien de rémunération suite aux restructurations de leur service.

La DRH répond que des discussions sont actuellement en cours avec le cabinet du ministre des transports.

Conclusion.

Cette audience qui a duré 4h a permis de pointer la multitude de difficultés qui entourent la gestion des OPA.

L'administration a noté nos revendications. Nos interlocuteurs connaissent notre détermination et notre acharnement pour les faire aboutir

Nous avons surtout fait comprendre l'urgence de la situation pour les OPA, il faut absolument que les choses évoluent.

Le chantier de l'évolution statutaire sera primordial, il faut qu'il soit lancé rapidement pour décoincer les recrutements et avoir une perspective d'avenir.

Nous sommes venus leur dire que la CGT est toujours là pour défendre les missions, les emplois et le statut des OPA.

Le taux de 30% d'agents publics en grève le 26 janvier est une première réponse.

Une autre réponse viendra des OPA, des ouvriers d'Etat certes moins nombreux que dans le passé mais toujours aussi déterminés à se battre pour leur avenir

Nous ne lâcherons rien !