



Département des relations sociales Audience Chef de Service-SNOPA CGT 29 aout 2012

DRH, Département des Relations Sociales : Anne HARLE (Chef de service), Nadège COURSEAUX, Mme LAVENANT (bureau du courrier parlementaire)

CGT : Charles BREUIL, Daniel BRO, François Bernard LOUET, Patrick FABRE, Jean Marc CLERC

Madame Anne HARLE vient d'être nommée, chef de service du Département des Relations Sociales en remplacement de Laurence NAVARRE. Ce service étant le point d'entrée des Organisations Sociales vers les différents services du ministère, nous avons sollicité une rencontre afin de porter les lourds dossiers des OPA.

En préalable, nous en profitons pour pointer la méthode de la DRH sur la gestion des OPA qui consiste à ne pas répondre à nos sollicitations et à enterrer les dossiers plutôt que de chercher à les solutionner.

Les dossiers

Décret d'application de la loi 2009-1291 du 236 octobre 2009

Nous dénonçons l'absence de décrets d'application alors que les OPA sont transférés depuis 2010 et 2011

Le décret d'intégration :

Nous retraçons l'historique des négociations concernant le projet de décret : la table ronde au mois de janvier 2011 en présence du MEDDTL, de la DGCL, de l'ADF, des organisations syndicales avec notamment l'accord de l'ADF pour des échelons supplémentaires en catégorie C.

Le SNOPA CGT considère que le projet de décret n'est pas abouti, d'ailleurs nous avons déposé 14 amendements au CTM du 23 février 2012.

Le décret retraite :

Nous rappelons l'obligation de revoir la loi sur le double calcul de retraite, révision confirmée par le SG du MEDDTL lors du CTM du 13 avril 2012.

Nous réaffirmons la demande d'une table ronde avec tous les interlocuteurs pour travailler sur la réécriture de la loi. Ce travail est urgent d'autant plus que l'agenda social prévoit un passage au CTM d'ici la fin de l'année 2012.

Nous faisons remarquer à notre interlocutrice que cet agenda social concernant les OPA n'est pas respecté. Aucune mesure prévue en 2011 n'a été réalisée!

Indemnité Compensatoire Exceptionnelle :

Nous faisons un petit rappel sur la mise en place de cette ICE : il a fallu que les OPA se mettent en grève au mois de décembre 2009 pour avoir des droits et le maintien de leur rémunération dans le cadre du transfert des parcs. La circulaire LALLEMENT est paru au mois de février 2011 et le décret ICE plus de deux ans après : le 22 mars 2012.

Au-delà du retard pris, nous dénonçons avant tout des aberrations tels que :

- L'oubli des OPA des ports maritimes transférés en 2007 en application de la loi du 13 aout 2004 qui ne peuvent prétendre à l'ICE alors que la loi 2009-1291 leur est applicable.
- De même pour les OPA dont les services qui ont été réorganisés (ex : SNIA), ils ne sont pas concernés par l'ICE bien qu'ayant subi des pertes de revenus suite à la remise en cause de l'organisation du travail (suppressions d'astreinte, externalisation des tâches, diminution prime de métier etc..)
- L'oubli des agents non titulaires- contrats sui generis

Des problèmes sont rencontrés sur le paiement de l'Indemnité Compensatoire Exceptionnelle en application de l'arrêté du 22 mars 2012 fixant les modalités d'application du décret 2012-393.

Une note sous forme de questions-réponses aurait été envoyée par le ministère dans les DREAL.

Des difficultés d'interprétations de la circulaire de gestions apparaissent déjà :

- Pour les OPA transférés en 2010, certains services disent que l'ICE prendrait fin au 31/12/2012, alors que le décret et l'arrêté indiquent une fin au 31/12/2013.
- Le calcul des services faits sur les 3 années avant transfert se ferait non pas sur les HS, astreintes, ISH effectuées réellement effectués sur cette période, mais sur l'année calendaire. Les conséquences d'un tel calcul pose problème pour des OPA recrutés notamment en fin 2009 pour les transferts 2010 et fin 2010 pour les transferts 2011, car les éléments effectués ont été payés après transfert.
- Pour les OPA en maladie ou AT, certains services ne veulent pas verser l'ICE . C'est contraire aux textes qui prévoient que l'ICE a la même base juridique que les primes de fonction. Pour les OPA, la prime de métier et la prime de rendement sont versées à l'OPA en maladie et en AT : Plein traitement = 100 % prime de fonction, Demi-traitement = 50 % prime de fonction
- De même pour les OPA en Cessation Progressive d'Activité, il n'y aurait pas de versement de l'ICE, c'est contraire là aussi aux textes qui prévoient qu'en temps partiel l'ICE est versée au prorata. En rappelant que la CPA a le même statut juridique que le temps partiel avec un versement des primes de fonction (primes de métier et rendement) à 50 %. L'ICE doit être versée aux OPA en CPA à hauteur de 50 %.
- Repositionnement d'OPA suite aux transferts sur d'autres postes de travail. Nous invoquons là des repositionnements effectués par l'autorité d'emploi et subis par l'OPA et dans ces situations, l'ICE doit être versée.

Dans le département des Bouches du Rhône, les OPA ont du déposer un préavis de grève pour que leur ICE soit calculée correctement.

Des réponses ont été apportées par le service ROR mais sont loin de nous convenir et de respecter les textes. Nous demandons donc d'organiser une réunion spécifique sur le sujet avec les organisations syndicales afin de résoudre ces problèmes, de transmettre des directives claires et mettre fin aux interprétations des services gestionnaires.

La révision du Statut de 1965 et les recrutements dans les services du MEDDE

Nous demandons à nouveau :

- La levée immédiate de l'interdiction de recruter imposée par le ministère du budget, (rapport de la cour des comptes)
- Des recrutements sur postes vacants dans les DIR, DIRM, Services Navigation (pourtant autorisé par la loi relative à la création de l'EPA VNF de janvier 2012), dans les CETE Labo, le CETMEF
- Des organisation spécifiques autour des missions et métiers spécifiques des OPA : appuis logistique aux missions d'entretien
- La création de parcs dans les DIR

En ce qui concerne la révision du décret statutaire, la CGT est d'accord pour revoir le statut mais pour l'améliorer en tenant compte la reconnaissance métiers des OPA

Il faut revoir pour cela :

- La grille de classification
- La grille salariale : indexation salaire minimum
- Le régime indemnitaire : prime de métier, prime de rendement, prime d'ancienneté,
- Le régime maladie
- Le décret 1967 départs anticipés pour travaux insalubres
- L'extension du décret amiante à l'ensemble des OPA

Nous faisons état du rapport du CGEDD sur la refonte du décret de 1965 qui a été remis au ministère au mois de juillet. Nous avons fait une demande officielle auprès de Mme EYSSARTIER pour en avoir connaissance. Nous n'avons toujours pas de réponse de sa part.

L'urgence : la revalorisation salariale

Dans un premiers temps, nous faisons remarquer que la revalorisation liée à l'augmentation du SMIC de juillet 2012 n'est toujours pas appliquée.

Le principal problème provient que le 3^{ième} niveau compagnon (OHQ) n'est plus rémunéré que 2.86€ de plus que le SMIC

Ceci est inacceptable pour un ouvrier hautement qualifié après parfois plus de dix ans d'expérience professionnelle!

La suppression officielle du quota de 35%

Ceci est d'autant inacceptable que le 4^{ième} niveau de niveau de qualification (maitre compagnon) se trouve bloqué par le quota de 35% de maitre compagnons, spécialistes et chef d'équipe. Ce quota absurde est devenu obsolète en raison de l'absence de recrutement. Malgré cela le ministère refuse de lever l'ambiguïté dans la circulaire de promotion et de le supprimer officiellement. Nous demandons une nouvelle fois la suppression officielle du quota de 35%.

La prime de métier

Nous demandons :

- De revoir l'arrêté sur la prime de métier, supprimer le taux plancher tel que l'avait acté la circulaire GAYSSOT et considérer le déplaçonnement comme le niveau plafond pour tous les OPA au nom du principe d'égalité de traitement
- D'étendre le régime indemnitaire VN calé sur les missions et les métiers à tous les OPA
- L'ouverture cadrage DIR aux OPA mutés suite à l'application de la loi 2009-1296 dite de transfert des parcs. Leurs missions et leurs métiers doivent être pris en considération et au regard de ces critères, ils doivent pouvoir bénéficier d'une prime de métier équivalente à la PTETE des fonctionnaires exploitation des DIR
- L'application du régime indemnitaire (prime de métier) des ports maritimes et du domaine maritime et fluvial non navigué aux OPA transférés des ports maritimes transférés dans les régions en 2007 en application de la loi du 13 août 2004

La prise en compte du complément de la prime de rendement dans le calcul de la pension

Un complément de la prime de rendement a été instauré à l'occasion de la refonte du régime indemnitaire des OPA en 2001. Ce CPR devait compenser certaines heures supplémentaires forfaitaires rentrant en compte dans l'organisation du travail. En conséquence, ce CPR rentrait dans l'assiette de cotisation pour la retraite. Aujourd'hui malgré que les OPA aient cotisés sur ce CPR, et malgré plusieurs jugements du tribunal administratif, la Caisse des Dépôts et Consignations refuse de le prendre en compte dans la pension. Elle a fait un recours en Conseil d'Etat en argumentant sur l'absence de support juridique. Nous demandons:

- des informations concernant l'évolution de ce dossier
- de trouver une solution politique à la non prise en compte du complément de la prime de rendement par le FSPOEIE

Il est urgent avant tout de trouver une solution pour les OPA en activité en intégrant le CPR dans la prime de rendement. Cela évitera que les dossiers ne s'accumulent à la CDC. Nous demandons pour cela de modifier l'arrêté concernant la prime de rendement en reprenant le travail engagé en 2010 avec une prime de rendement en moyenne à 12% avec un plafond à 24%.

La GIPA

Le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 a instauré une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Ce dispositif, de nature indemnitaire, est applicable aux trois fonctions publiques.

Il concerne tous les fonctionnaires titulaires civils ainsi que les magistrats et les militaires détenant un grade dont l'indice est inférieur ou égal à la HEB. Il s'applique également aux agents recrutés sur contrat au sein des trois fonctions publiques.

Dans la version consolidée à ce jour, l'article 1^{er} du décret dit ceci :

Nonobstant les dispositions figurant dans leur contrat, cette garantie est également applicable :

— aux agents publics non titulaires des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, recrutés sur contrat à durée indéterminée et rémunérés par référence expresse à un indice ;

— aux agents publics non titulaires des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, recrutés sur contrat à durée déterminée et employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice.

Les OPA sont pourtant exclus de ce dispositif vraisemblablement car il ne s'applique pas aux ouvriers d'Etat.

Cependant les OPA sont les seuls ouvriers d'Etat dont la grille salariale est directement indexée sur l'évolution du point d'indice de la fonction publique.

La CGT demande réparation de cet oubli et que les OPA puissent bénéficier de la GIPA

La fiche de paie OPA

Sur la fiche de paie, le salaire de référence versé est différent de celui figurant sur la grille de salaire ministérielle, il est calculé en multipliant le taux horaire par 152,08 (1825 :12).

Pour les OPA, le taux horaire est à titre indicatif, il résulte de la division du salaire mensuel par 152,08.

152,08 étant la division par 12 de la référence annuelle : 1825h (52 semaines x 35h =1820 + 5h pour le 365^{ème} jour)

Cette erreur de méthode à la défaveur de l'agent est de l'ordre d'un euro (lié à l'arrondi)

Sur 7500 OPA, l'économie est de 7500[€] par mois soit 90 000€ par an

Les problèmes de gestion RH

Par l'administration centrale.

Nous dénonçons le changement incessant d'interlocuteurs sur nos dossiers et la perte de compétences

Par les pôles PSI et gestion de proximité DDT, DIRM, DIR,

- Mauvaise connaissance de la réglementation spécifique des OPA,
- Régime maladie (décret 72)
- Retard dans l'élaboration des fiches financières,
- Fiches d'exposition aux risques,
- les tableaux des promouvables en préparation des CCOPA,
- Paiement des rappels liés à la promotion l'année N+1, calcul retraite,
- Congé de fin d'activité Amiante ...
- Erreur de calcul des HS des OPA, des pensions d'invalidité, des pensions de retraite, C3A etc..
- Problèmes de commissions de réforme

La rémunération du compte épargne temps

Pour les fonctionnaires, les jours épargnés sont indemnisés sur la base des montants journaliers bruts suivants :

- 65 € pour les agents de catégorie C,
- 80 € pour les agents de catégorie B,
- 125 € pour les agents de catégorie A.

En ce qui concerne la rémunération du CET, les OPA sont assimilés à tort à des agents de catégorie C. Ainsi un technicien principal se voit indemnisé à hauteur de 65€ alors qu'il est par équivalence du niveau de la catégorie A.

Pour déterminer les équivalences, il suffit de se référer au projet de décret d'intégration des OPA dans la FPT qui prévoit une homologation statutaire.

La représentativité des OPA transférés au CLAS

Les Ouvriers des Parcs et Ateliers transférés dans les collectivités n'ont plus la possibilité de siéger dans les Comités d'Action Sociale du ministère.

Les OPA ont été transférés dans le cadre de la loi 2009-1291 du 26 octobre 2009 et mis à disposition sans limitation de durée auprès des conseils généraux. La possibilité leur sera donnée d'opter pour le statut de fonctionnaire territorial mais le décret d'intégration n'est toujours pas paru (plus de deux ans après la promulgation de la loi). En aucun cas, les premières possibilités d'option ne pourront se faire avant le 1er janvier 2014.

Les OPA MADSLD ne peuvent cependant pas être membres du CTP de leur employeur (le Conseil Général) car ils n'ont pas été électeurs aux dernières élections dans la FPT en 2008. Ils ne pourront pas l'être avant 2014 voire 2015 (date des prochaines élections dans la FPT), par contre, ils ont bien été électeurs au CTP des Directions Départementales Interministérielles (DDI, DDTM) en 2010.

L'autorité de gestion des OPA MADSLD est la DDT(M), la circulaire LALLEMENT du 11 février 2010 spécifie dans son article VI que les OPA MADSLD conservent l'accès au service social de leur ministère, qu'ils bénéficient des prestations sociales individuelles et facultatives de leur service de gestion.

Ceci a été en général repris dans les conventions de mise à disposition qui ont été signées entre les préfets et les Présidents de Conseils Généraux qui précisent que les prestations à titre individuelles sont des compétences de l'autorité de gestion et celles à titre collectif de l'autorité d'emploi.

Il n'existe pas de problèmes de cumul de prestations entre l'autorité d'emploi et l'autorité de gestion d'autant plus que les OPA MADSLD se voient dans de nombreux départements refuser l'accès aux prestations sociales de la collectivité sous le simple prétexte que cette dernière ne les rémunèrent pas directement. Les OPA sont en effet, payés par le MEDDTL et la collectivité rembourse les salaires au MEDDE. En résumé, les OPA ne sont pas considérés comme des salariés à part entière des collectivités.

La CGT ne peut accepter l'argumentaire du MEDDTL qui refuse que les OPA MADSLD siègent dans les CLAS.

Nous dénonçons le fait que les OPA se retrouvent exclus de toute représentativité : ils ne peuvent ni siéger au Comité Technique de leur autorité de gestion, ni à celui de leur employeur et de même en ce qui concerne les instances relatives à l'action sociale, aux CHSCT, aux comités locaux de formation... : il s'agit là d'une discrimination.

Nous tenons à faire remarquer que dans une instance telle que le CLAS siègent des représentants qui ne font pas parti directement du MEDDTL et qui en aucun cas ne sont des émanations des CT tels que les retraités, les professionnels du service social, les représentants d'association reconnue comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle au niveau local, etc... et qui n'ont en aucun cas participé à des élections professionnelles.

Au regard de cet argumentaire et de la discrimination qui s'exerce auprès des OPA MADSLD, nous trouvons légitime qu'ils puissent siéger dans les CLAS et même assurer les présidences d'autant plus qu'il ne peut s'opposer le problème de leur rémunération puisque c'est le MEDDE qui les paye.

Nous demandons pour qu'une telle injustice soit réparée et que les OPA puissent exercer leur représentativité dans les instances du ministère.

FIMO et FCOS

Au regard de la nouvelle législation, Nous questionnons la DRH sur la nécessité aux agents publics titulaires des permis C,D ou E d'avoir suivi la FIMO (formation initiale minimale obligatoire)ou la FCOS (Formation continue obligatoire à la sécurité)

SUR ce sujet, le ministère doit avoir une position claire en ce qui concerne les nouvelles règles FIMO et FCOS

Nous devons savoir si les OPA sont concernés par cette réglementation et sous quelle forme.

Dialogue social entre le ministère et les OS représentative des OPA insuffisant aussi bien en quantité qu'en qualité.

Nous mettons l'accent sur la nécessité d'un dialogue permanent et efficace pour le suivi des dossiers.

Mais surtout, nous en avons marre de la méthode de ces derniers mois qui consistait à ne pas répondre à nos courriers, à nos sollicitations et à enterrer nos dossiers.

Nous sommes conscients que les principaux dossiers politiques doivent être gérés par le cabinet mais en ce qui concerne la gestion il est impératif de définir une méthode et retrouver des interlocuteurs.

Nous rappelons les propos tenus le 18 mai 2011 par le SG et la DRH qui avaient annoncé leur volonté de nommer un chargé de mission spécifique sur les dossiers OPA. Ceci est resté sans suite !

En conclusion

Au cours de cette première prise de contact avec madame HARLE, nous avons pu exposer tous nos problèmes. La liste est longue, notre interlocutrice en a bien pris note, elle s'est engagée à les relayer auprès de madame EYSSARTIER et à tous les services concernés.

Nous lui avons répondu que justement ce qui nous posait problèmes est la méthode de l'administration centrale qui consiste à ne pas nous répondre.

Nous espérons qu'elle fera en sorte de mettre fin à ces pratiques afin que nous puissions travailler efficacement et faire avancer nos dossiers.

Nous soulignons notre exaspération ainsi que l'atmosphère qui se dégrade de plus en plus chez les OPA en raison de leurs problèmes de gestion. Cela ne va pas et ne doit pas durer plus longtemps parce les OPA ne vont pas tarder à se faire entendre !