

# Dossier OPA

## Compte-rendu de la réunion intersyndicale/DRH du 4 avril 2017

### Présents :

CFDT : Frédérick BROTHELANDE DGAC - Willy AGLAE VNF - Cathy BARADUC DIR/MC - Dominique VINCENT secrétaire général adjoint UFETAM/CFDT- Patrick GROSROYAT UFETAM/CFDT.

**Présents** pour la DRH : M Jacques CLEMENT (DRH), Mme Agnès BOISSONNET (Sous-directrice chargée de la modernisation et de la gestion statutaires) - M.BILLIOTET (Directeur Adjoint), Mme Dominique PAYAN (cheffe du département SG/DRH/ROR), Mme Fabienne TROMBERT (Cheffe de bureau) – SG/DRH/MGS3 - Mme Laureline BONIN (Cheffe du pôle des personnels sous-quasi-statut et des ouvriers des parcs et ateliers) – SG/DRH/MGS3

Cette réunion fait suite à l'audience au cabinet du 2 février 2017 et du relevé de décisions qui s'en est suivi.

[http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/releve\\_decisions\\_reunion\\_cab\\_os-opa\\_02-02-17.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/decentralisation/parc/releve_decisions_reunion_cab_os-opa_02-02-17.pdf)

### 1 - Bilan du droit d'option

Le DRH indique que 3 300 OPA ont intégré la FPT soit 83% il reste 370 OPA qui n'ont pas opté. Concernant la connaissance de ces OPA, leur répartition géographique, leur situation, le DRH indique que ses services en feront une synthèse et que celle-ci nous sera communiquée.

A la remarque qui lui est adressée concernant le manque d'informations des services des collectivités territoriales et des agents eux-mêmes sur leur déroulement de carrière et sur l'accès à la catégorie A (commission nationale de classement), l'administration n'a pas été en mesure de nous répondre !

Le DRH répond que nous aurons communication du bilan de la commission (« on vous le fera parvenir »).

### 2 - Les recrutements

Dès le mois de juillet, lorsque la levée du gel des recrutements a été annoncée, la DRH explique que les besoins des services ont été répertoriés et qu'elle doit négocier avec la DGAFP en justifiant en permanence la nécessité de recrutements d'OPA (« justifier que les fonctions à occuper ne peuvent pas l'être par des fonctionnaires – compétences spécifiques pour justifier les demandes auprès de la DGAFP »).

A ce jour pas de réponse de la DGAFP, pour les 127 demandes remontées (ministère, VNF, IGN) dont 81 pour le ministère : « on attend la RIM ». La DRH indique pourtant que ces 127 sont incontestablement des postes que des fonctionnaires ne peuvent pas occuper.

Le DRH avance l'argument du « fait républicain » (élections présidentielles puis législatives) pour pointer l'incertitude de la reprise des recrutements si la DGAFP ne répond pas « dans les semaines qui suivent »

*Commentaire CFDT : les recrutements à effectuer correspondent à des besoins identifiés à ce jour et la continuité du service à rendre impose la mise en œuvre de ces recrutements dès maintenant. L'argumentaire de la réticence de la DGAFP sur la base du fait républicain ne tient pas. Le « fait républicain » aura peut-être un impact sur la gestion à venir, la CFDT saura jouer son rôle en temps utile.*

### **3 - Point cartographie des CC/OPA**

Suite à la dernière vague d'intégration des OPA dans la FPT les CC/OPA n'ont plus assez de représentants pour fonctionner, ni d'effectifs suffisants pour justifier d'une CC/OPA. L'objet de cette réunion est de faire des propositions, pour continuer à fonctionner jusqu'au prochain scrutin de 2018.

#### **Le Contexte**

- Constat d'un nombre de départements avec un effectif d'OPA déjà inférieur à 10 à la date du 01/01/2016 (chiffres 2017 en cours de consolidation) :
  - le nombre d'OPA était inférieur à 10 dans 25 départements en 2016 (contre 17 départements en 2015) ;
  - le nombre d'OPA, au 1er janvier 2016, date la mise en œuvre du 2<sup>ème</sup> exercice du droit d'option, était inférieur à 6 dans 12 départements : *Ardennes, Aveyron, Doubs, Drôme, Gers, Haute-Loire, Isère, Mayenne, Nièvre, Somme, Tarn et Territoire de Belfort* (contre 4 départements en 2015 : *Ardennes, Aveyron, Haute-Loire et Territoire de Belfort*).
- Maintien des CCOPA dans chacune de ces DDT(M) malgré les baisses successives des effectifs ; mobilité et promotions traitées dans ce cas selon la règle de la « formalité impossible » ;
- Difficultés de fonctionnement des commissions locales de réforme dans les départements où l'effectif ne permet plus que ladite commission comporte deux délégués désignés pour trois ans par les organisations syndicales les plus représentatives dans le ressort de compétence de la commission.

#### **Proposition de fonctionnement en l'état actuel de la réglementation et dans l'attente du scrutin de 2018**

- Maintien des CC/OPA existantes sans modification de l'arrêté du 20 octobre 2014 ; pratique de la formalité impossible pour les promotions et mobilités\* (*\*Si le nombre d'OPA rattachés à la CC/OPA est inférieur à 6 on considère que l'on est sur une formalité impossible et l'autorité de rattachement peut valablement prendre une décision sans consultation préalable.*)
- Modification, en application de l'article 24 du décret 2004-1056, des arrêtés ministériels du 20 octobre 2014 relatifs aux commissions de réforme, pour rattacher un plus grand nombre de services ou d'établissements à la commission centrale de réforme (liste à définir en fonction des chiffres consolidés).

#### **Proposition pour le scrutin de 2018**

- Rattachement de l'ensemble des agents des DDT(M) et autres services aux seules CCP de DIR ou à la DRIEA, en sus des CC/OPA de DEAL, du CNPS, du SNIA, de VNF et du CEREMA :
  - Points positifs : définition d'un périmètre en cohérence avec les effectifs ; simplification et situation équitable entre les agents sur un même territoire géographique ;
  - Maintien de la situation préexistante pour les OPA d'administration centrale, de l'IFSTTAR, de la DDT91 et de la DDT78.

## **Commentaire CFDT.**

*L'ensemble des organisations syndicales valide ces mesures transitoires pour ne pas recourir à de nouvelles élections avant 2018.*

*Nous validons également le rattachement des commissions de réforme qui ne peuvent plus fonctionner à la commission de réforme centrale. Des réponses doivent nous être apportées concernant les questions restées sans réponse.*

## **4 - Evolution du décret du 21 mai 1965 (quasi Statut OPA)**

Proposition de l'administration (document de travail)

### **Principes généraux**

Le recrutement dans le cadre de gestion serait autorisé pour une liste de fonctions déterminées qui ne peuvent pas être exercées par des fonctionnaires, sur le modèle du décret n°2016-1993 du 30 décembre 2016 fixant la liste des professions ouvertes au recrutement en qualité d'ouvrier d'État du ministère de la défense. Cette liste regrouperait des personnels de maintenance, d'entretien et de gestion des systèmes de transport et des risques.

Il est proposé de supprimer les 4 filières existantes au profit d'une seule filière et d'appliquer aux OPA une grille de rémunération commune par décret simple.

Les personnels de maintenance, d'entretien et de gestion des systèmes de transport et des risques auraient plusieurs niveaux de qualification :

- les ouvriers de maintenance et d'entretien et les gestionnaires des systèmes de transport et de risques recrutés au niveau du CAP ;
- les techniciens spécialisés en maintenance et entretien et en gestion des infrastructures et des risques recrutés au niveau du Bac professionnel ;
- les techniciens supérieurs et chargés d'études, responsable de projet recrutés au niveau Bac +2 ;
- les experts techniques et managers recrutés au niveau licence, master, diplôme de hautes études technologiques.

Enfin, une indemnité de résidence (IR) serait versée pour remplacer le système actuel d'abattement de zones. Cette IR, identique à celle des fonctionnaires, serait calculée sur la base de leur rémunération.

### **Proposition de structure de carrière**

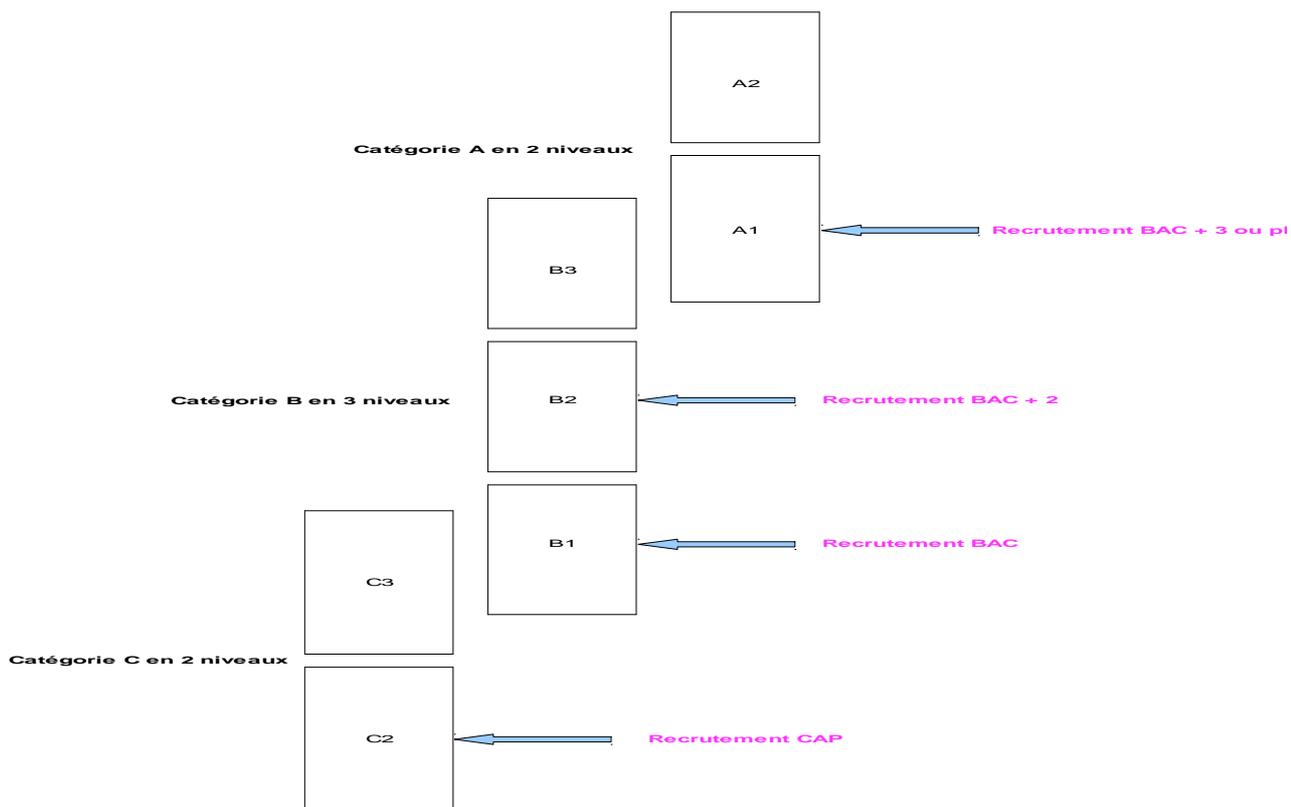
Il est proposé de supprimer les classifications et de structurer la carrière en 3 catégories équivalentes aux catégories fonction publique : catégorie A, B et C et 7 niveaux.

Chaque catégorie comprendrait en effet plusieurs niveaux :

- une catégorie équivalente à la catégorie C fonction publique composée de 2 niveaux avec un recrutement sur concours ouvert aux titulaires d'un CAP ou d'un diplôme équivalent ;
- une catégorie équivalente à la catégorie B fonction publique composée de 3 niveaux avec un recrutement ouvert aux titulaires d'un BAC ou d'un diplôme équivalent pour le 1<sup>er</sup> niveau et d'un BAC + 2 ou d'un diplôme équivalent pour le 2<sup>e</sup> niveau ;
- une catégorie équivalente à la catégorie A fonction publique composée de 2 niveaux avec un recrutement ouvert aux titulaires d'un BAC + 3 ou plus ou de diplômes équivalents.

Cette structuration permettrait de favoriser la mobilité.

Il est proposé d'étudier la possibilité de reprendre une partie de l'ancienneté acquise dans le secteur public et privé lors du recrutement dans des conditions équivalentes à celles des fonctionnaires de la même catégorie.



Le DRH nous indique que cela concerne le « stock, et le flux » que les points clé sont les missions et les compétences.

Il précise également que la DGAFP conditionne l'autorisation de recrutement à l'évolution du « statut ». L'administration précise toutefois qu'elle s'efforce de sortir de la contrainte que la DGAFP continue de faire peser sur les recrutements (en conditionnant cette reprise à l'évolution du statut – évolution qu'elle freine par ailleurs ! -), en dépit de la levée du gel intervenu en juillet par décision de notre ministre après intervention parlementaire.

Comme indiqué plus haut, l'administration est toujours en phase de négociations pour obtenir les 125 recrutements demandés (30 DGAC, 2 Météo France, 38 VNF, 16 IGN, 22 DIR, 15 DIRM, 1 DREAL, 1 CEREMA).

Concernant le calendrier de négociations sur le statut, le DRH s'engage à revenir vers nous :

- dès la fin mai avec un projet statutaire plus abouti et avec un mandat pour le présenter.
- si aucun mandat n'a été obtenu, afin de dégager un calendrier différent.
- « avant la fin juin » pour la mise en place d'un groupe de travail sur les missions/métiers, associant la DRH, les services employeurs et les organisations syndicales.

### **Commentaire CFDT.**

*Nous n'avons bien évidemment pas donné d'avis sur ce projet qui est une coquille vide.*

*A la question : quel est le mandat qui a été donné à la secrétaire générale suite à notre rencontre avec le cabinet de la Ministre et qui se trouve dans le relevé de décisions ? nous attendons encore la réponse et ce malgré plusieurs relances !*

*La suppression des filières va dans le bon sens, mais nous ne discuterons pas de ce projet sans que des garanties soient apportées aux personnels en termes de retraite et de rémunération.*

*Concernant l'abattement de zone et l'indemnité de résidence, nous restons prudents car une baisse des salaires des zones 1 et 2 qui serait compensée par une indemnité de résidence aurait des incidences sur le calcul de la retraite et des heures supplémentaires ainsi que sur les primes d'ancienneté et de rendement.*

*Bref, on est encore loin de discuter de quelque chose de concret. On a bien vu, une fois de plus, que l'administration était bien en peine pour répondre à nos questions et le manque de préparation de cette réunion (documents demandés avec insistance et reçus quelques jours avant) le prouve, ainsi que l'absence de calendrier de négociations tant est qu'il y en ait ! Les engagements pris lors de cette réunion – rappelés dans ce compte-rendu - devront être suivis d'effets. Nous y veillerons.*

*Nous avons signalé au DRH les difficultés concernant le remboursement des trop perçus par le FSPOEIE au niveau du complément à la prime de rendement (il doit nous donner une réponse), ainsi que sur la revalorisation des bas salaires.*

*À suivre.*