

AVENIR DES PARCS

Perspectives pour les personnels OPA des parcs



ministère de l'Ecologie,
du Développement et de l'Aménagement durables

Selon les quatre rubriques, recrutement, rémunération, carrière et régime spécial de pension, les principales particularités du statut actuel des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) sont comparées à celles découlant de certaines hypothèses énoncées par Monsieur COURTIAL dans son rapport, à savoir :

- application de l'article 110 de la loi du 13 août 2004 : personnel non titulaire (PNT) de la fonction publique territoriale (FPT) (hypothèse 1),
- solution inspirée du dispositif « Imprimerie nationale » : contrat à durée indéterminée en qualité de PNT de la FPT avec maintien, à titre personnel, de leur régime de pension (hypothèse 2),
- l'intégration dans des cadres d'emplois de fonctionnaire de la FPT (hypothèse 3).

RECRUTEMENT

Statut actuel :

Les OPA exercent des métiers diversifiés. Les concours sont organisés localement par le chef de service qui décide, en fonction de la nature du poste spécifique à pourvoir, du niveau du recrutement, de la nature, de la durée, du programme et du coefficient des épreuves du concours de recrutement, ce qui permet la meilleure adéquation entre le profil du lauréat retenu par le jury et le profil du poste, et ce dans tous les domaines d'activité des OPA.

Mise en oeuvre des hypothèses 1 ou 2 :

Un recrutement de contractuel permet de sélectionner des profils adaptés. Cependant, l'organisation de concours garantit, d'une part l'égalité de traitement dans la sélection puisqu'il s'agit de recruter un agent public sous contrat à durée indéterminée, et d'autre part de recruter les profils les plus adaptés.

Mise en oeuvre de l'hypothèse 3 :

Aucun cadre d'emploi de la FPT ne permet de restituer la diversité et la spécificité des qualifications des OPA, compte tenu de l'éventail de leurs métiers.

REMUNERATION

Statut actuel :

Le salaire de base reconnaît le niveau de qualification par emploi pour les différents métiers exercés par les OPA.

A ce salaire de base s'ajoute un régime indemnitaire :

- la prime de métier reconnaît les sujétions particulières du poste exercé,
- la prime de rendement permet de tenir compte de la manière de servir,
- et la prime d'ancienneté reconnaît l'ancienneté et l'expérience acquises depuis le recrutement.

En outre, les exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité imposent des contraintes pour lesquelles une indemnisation est prévue.

Mise en oeuvre des hypothèses 1 ou 2 :

Dans le cadre d'un contrat, les niveaux de rémunérations principales et accessoires ne seraient reconnus qu'à titre individuel et non pas dans un cadre collectif comme le prévoit le statut actuel des OPA, ce qui peut être source de disparités et de distorsions.

Mise en oeuvre de l'hypothèse 3 :

Dans le cas des fonctionnaires, le système de rémunération (grille indiciaire et barème indemnitaire par grade) ne permet pas de reconnaître de manière satisfaisante l'ensemble des spécificités et la diversité des emplois occupés par les OPA.

CARRIERE

Statut actuel :

La vie professionnelle des OPA est évolutive compte tenu de la possibilité de passer dans les différents niveaux de classification :

- le niveau ouvrier (de l'ouvrier qualifié au maître-compagnon ou au spécialiste B) représente environ 72% des effectifs au niveau national,
- la maîtrise (de chef d'équipe A au chef d'atelier C ou chef d'exploitation C ou chef magasinier B) représente environ 20% des effectifs au niveau national,
- et les techniciens (de technicien de niveau 1 à technicien principal) représente environ 8% des effectifs au niveau national.

Le décret statutaire ne fixe pas de pyramidage, sous réserve d'un encadrement en gestion s'agissant des emplois de maîtrise. La possibilité de progresser dans la grille de classifications repose majoritairement sur la promotion au choix qui permet de pourvoir rapidement aux emplois selon les besoins des services, sans opposer le plus souvent de condition d'ancienneté dans l'occupation des postes précédents.

Mise en oeuvre des hypothèses 1 ou 2 :

Il n'est pas offert dans un cadre contractuel une visibilité sur une évolution professionnelle à moyen terme.

Mise en oeuvre de l'hypothèse 3 :

Dans le cas du déroulement de carrière des fonctionnaires, celui-ci repose sur des conditions d'ancienneté quelles que soient la nature et les fonctions exercées et sur des contingentements en nombre de promotions qui rendent plus difficile la gestion des emplois et des compétences au niveau individuel.

RETRAITE

Statut actuel :

Les ouvriers d'Etat dont les OPA bénéficient d'un régime spécial de retraite, le fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (FSPOEIE), dont la gestion administrative, financière et comptable a été confiée à la Caisse des dépôts et consignations.

La très grande majorité des ouvriers d'Etat optent, dès leur titularisation, pour le régime du FSPOEIE qui présente la particularité de prendre en compte dans le montant de la pension, outre le salaire de base de l'ouvrier d'Etat détenu pendant au moins 6 mois, sa prime d'ancienneté avec un maximum de 27% du salaire de base, sa prime de rendement d'un taux moyen de 8% du salaire de base et la moyenne des heures supplémentaires effectuées la dernière année avant sa radiation.

Par ailleurs, 8% des OPA demandent à bénéficier d'un départ anticipé à compter de 55 ans équivalent du service actif des fonctionnaires, dès lors qu'ils ont bien occupé pendant au moins 15 ans un emploi présentant des sujétions particulières.

Mise en oeuvre des hypothèses 1 ou 2 :

Les PNT de la FPT sont affiliés au régime général de la sécurité sociale qui ne peut prendre en compte le départ anticipé pour sujétions particulières.

S'agissant des personnels transférés, l'hypothèse 2 prévoit le maintien à titre individuel de leur avantage de retraite.

Mise en oeuvre de l'hypothèse 3 :

En cas d'affiliation au régime de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), le régime de retraite additionnel par répartition et par points ne peut pas prendre en compte l'ensemble des primes d'ancienneté et de rendement ainsi que les heures supplémentaires effectuées mais seulement à hauteur de 20% du traitement indiciaire versé au fonctionnaire.

CONCLUSION

Compte tenu de l'ensemble des éléments précisés ci-dessus qui font apparaître des difficultés et des manques de souplesse, la voie du statut commun OPA évoquée par Monsieur COURTIAL semble la plus opérante et la plus adaptée pour garantir un bon fonctionnement de l'outil parc et une bonne adéquation des ressources humaines dans cette structure.

Par ailleurs, la coexistence de deux populations d'OPA ayant une même origine et des conditions d'emploi assez semblables paraît impliquer, par delà la différence des employeurs, de rechercher une parité statutaire, afin d'éviter que les OPA transférés soient régis par un statut qui ne serait pas comparable, en termes de carrière, de rémunération, de protection sociale et de retraite, à celui dont ils bénéficient actuellement et dont le bénéfice serait maintenu à leurs collègues non transférés.

En outre et compte tenu que les personnels fonctionnaires transférés auront vocation à bénéficier du maintien de l'ensemble des garanties statutaires antérieures, il paraîtrait difficilement envisageable que les deux populations, fonctionnaires d'une part et OPA d'autre part exerçant toutes deux actuellement au sein d'une même structure transférée, puissent être traités, dans le cadre de la même loi, de manière différenciée en raison même de la qualité statutaire dont ils sont dotés.