Réunion OS -DRH
Mesures catégorielles OPA
19 mai 2022

Communiqué

www.snopacgt.com

La DRH du ministère a invité les organisations syndicales à une réunion relative à **l'attribution aux OPA de mesures catégorielles au titre de l'année 2022.**
S'agissant du montant global consacré aux OPA pour cette mesure, les propos tenus par le directeur lors de notre dernière rencontre du 21 mars sur le chantier statutaire se confirme et le SNOPA-CGT avait communiqué sur ce point.

C'est bien 1 million d'euros sur le régime indemnitaire.

Le fléchage de la mesure proposée par la DRH se fera sur 2 leviers :

1- **Sur la prime de rendement (PR)** des OPA, **à effet du 1er janvier 2022**, le taux moyen issu des modulations individuelles progressera de 9,5 % à 12,2 %. La progression moyenne des ingénieurs devra atteindre 2,6 points, celle des techniciens 2,7 points et celle des ouvriers 3,9 points. La DRH veillera, via la rédaction de consignes dans la note de gestion, à ce que cette augmentation de la prime de rendement **profite bien à tous les services. (Mais à qui au regard des effectifs affichés dans le tableau !!!!)**

2- Sur l'évolution du complément annuel (CA) des OPA **en alignant le CA sur le CIA 2021 du RIFSEEP des fonctionnaires**

La prime de rendement

L'arrêté du 15 mars 2016 - relatif à la prime de rendement allouée aux ouvriers des parc et ateliers des ponts et chaussée et des bases aériennes.

La DRH indique que : la « fonction publique » et le « budget » seront saisis pour faire évoluer le taux de référence de la prime de rendement des OPA fixé par arrêté du 15 mars 2016 - DEVK1532140A - relatif à la prime de rendement allouée aux ouvriers des parc et ateliers des ponts et chaussée et des bases aériennes. **Ce taux sollicité sera à 14 % alors qu'il est actuellement à 8** %. Cela permettra de supprimer les effets de plafonnement pour les OPA ayant une modulation élevée de la prime de rendement.

Le SNOPA-CGT :

Le contexte économique et sociale, impacté par une inflation galopante justifie de revaloriser le pouvoir d'achat des OPA, trop longtemps oubliés. Le SNOPA a rappelé au Directeur son attachement à une rémunération plus juste et de préférence **par l'augmentation générale du salaire brut avec la rehausse du taux de salaire horaire sur la totalité de la grille qui reconnait compétences et qualifications et qui est pris pour cotisation de pension.** Le taux du salaire horaire niveau Ouvrier est affiché en dessous du SMIC !!!

L'abattement de zone source d'inégalité, nous demandons sa suppression.
Nous appelons au lancement d'un chantier pour examiner **l'augmentation de la prime de métier inclus dans l'indemnitaire**. Le montant dérisoire de l'arrêté du 16 avril 2002 modifié à 2402 € doit être reconsidéré à la hausse.
Nous demandons de pousser **la prime d'ancienneté jusqu'à 30** % en reversant le montant de la prime d'expérience à la PA**.**

La DRH :
Le Directeur répond que la revalorisation salariale est prévue dans le cadre du dégel du point d'indice annoncé par le gouvernement avant l'été 2022, mais il n'en connait pas à ce jour, le montant et la date d'application. Il y aura un effet mécanique d'ajustement des taux horaires OPA. Il reconnait que la prime de métier doit être retravaillée, rdv pris l'année prochaine…

Le SNOPA-CGT :

S'agissant de la PR, **la revendication du SNOPA est une PR mini à 10% et maxi à 30%**. Il rappelle les montants des PR des autres ouvriers d'État comme à la DGAC/MTO qui sont depuis longtemps à 32% et à 17% pour les OE du ministère des Armées.
Le SNOPA demande que le taux de référence à 14% soit pris en compte par le décret retraite des OPA transférés et intégrés à la FPT pour le calcul du montant garanti de retraite.
Nous rappelons que certains services n'ont toujours pas mis en application la note de gestion du 3 août 2021 sur la PR. C'est inacceptable !

Le DRH reconnait l'importance de l'écart de la PR avec les autres ouvriers de l'État. La modification du taux de référence pour passer à 14% s'inscrit dans cette étape de rapprochement avec les PR des autres OE. Il a bon espoir de l'accord de la mesure par le budget et la Fonction publique. Le Directeur s'engage à nous communiquer le projet de note de gestion.

Le Complément annuel

Le SNOPA-CGT :

Bien que profondément opposée au principe d'attribution d'un complément annuel au mérite et surtout au regard de l'importance grandissante que prend le CA dans la rémunération, l'effet de s'aligner au CIA des fonctionnaires apporte cependant un équilibre. Néanmoins nous dénonçons les faiblesses et les iniquités dans l'attribution ou la non attribution de ce CA, qui sont des techniques de « management ».

La DRH précise mettre en application les directives gouvernementales qui préconisent de financer la rémunération avec une part au mérite et permet d'individualiser le régime indemnitaire en **fonction** de la valeur professionnelle et de la manière de servir des agents.

Les CCOPA (point complémentaire)

Le SNOPA-CGT réitère le besoin de souplesse dans l'examen des promotions notamment dans les DREAL qui se limitent à l'enveloppe de promotion, n'accorde aucune possibilité de demande de dépassement et redonnent l'argent destinée aux promotions. Nous demandons encore à la DRH de se focaliser aussi sur les non propositions des OPA MADSLD des collectivités qui demeurent une véritable injustice.
Le SNOPA estime que les services ne lisent pas les notes de gestion ou en font une interprétation qui nuit aux OPA.
Le SNOPA pense que l'enveloppe reste un bon moyen pour promouvoir, mais elle est insuffisante.

Nous demandons un bilan des Primes de rendement comme cela est précisé dans la note de gestion de la PR.
Nous demandons une augmentation des droits syndicaux et la possibilité de réunir et d'informer les OPA plus souvent au regard du processus enclenché par la loi 3DS qui impacte les DIR et aussi avec la préparation des élections.

La DRH répond qu'elle sera attentive à la rédaction des consignes des notes et à leur clarté pour lever les ambiguïtés et les écrits sujets à controverse. Le bilan des PR sera communiqué après traitement des informations brutes remontées des services.
L'arrêté de création et de composition des CCOPA pour les élections professionnelles 2022 est paru au JO le 3 mai 2022.

Tableau résumant les augmentations annuelles moyennes individuelles appliquées pour 2022.

Catégorie	Effectif*	% moyen PR actuel	% moyen PR après mesure	Évolution PR	CA actuel	CA après mesure	Évolution CA	Augmentation moyenne par agent (PR + CA)
Ingénieur haute maîtrise	271	9.6 %	12.2 %	812 €	400 €	1 050 €	650 €	1 462 €
Technicien	646	9.5 %	12.2 %	626 €	290 €	550 €	260 €	886 €
Ouvrier	45	8.3 %	12.2 %	710 €	200 €	350 €	150 €	860 €
Toutes catégories confondues	***962***	***9.5 %***	***12.2 %***	***683 €***	***317 €***	***681 €***	***365 €***	***1 047 €***

Remarques CGT :

***A noter que les effectifs ne comptabilisent pas le CEREMA + Ex-CNPS, VNF, DGAC, les OPA MADSLD des collectivités, mais difficile de comprendre ce décompte car nous avons plus de 1900 électeurs OPA**

En conclusion

Le SNOPA continue de marteler les failles de ces systèmes de rémunération. Nous avons besoin de revoir l'ensemble de notre régime indemnitaire, mais surtout d'augmenter notre salaire brut sur toute la grille.

Une mesure sur la PR qui risque une fois de plus de ne pas servir l'ensemble des effectifs OPA. Insistons dans les services pour faire pression et dénonçons les injustices

Le CA des OPA enfin au niveau du CIA des fonctionnaires des services déconcentrés. Cependant l'arbitraire prend le dessus du règlementaire. Avec la déconcentration des pouvoirs transférée aux chefs de service, la rémunération devient aléatoire et fluctuante d'une année sur l'autre dans des proportions dangereuses !!!

Soutenez le SNOPA-CGT, dans son combat contre les inégalités et les injustices envers les OPA.
Ensemble nous obtiendrons des avancées.