

Montreuil, le 9 septembre 2009

à

Monsieur Charles de LA VERPILLIERE  
Rapporteur de la Commission des Lois de  
l'Assemblée Nationale sur le projet de loi  
relatif au transfert aux départements des  
Parcs de l'Équipement et à l'évolution de  
la situation des Ouvriers des Parcs et  
Ateliers

**Objet** : Projet de loi relatif au transfert aux départements des Parcs de l'Équipement et à l'évolution de la situation des Ouvriers des Parcs et Ateliers.

Monsieur le Rapporteur,

Le 24 juin 2009, notre organisation syndicale vous a adressé un courrier afin de vous faire part de quelques imprécisions et inexactitudes que nous avons pu constater dans le rapport que vous avez remis à la commission des lois de l'Assemblée Nationale, le 17 juin 2009.

Dans ce même courrier, nous avons sollicité une nouvelle audition afin de vous expliquer plus précisément nos observations et surtout pourquoi nous souhaitons une amélioration du texte de loi.

Vous nous avez fait savoir par le secrétariat de la commission des lois de l'Assemblée Nationale que vous ne pouviez pas nous recevoir car il n'était pas d'usage d'auditionner après que le rapport soit remis et la commission prononcée.

Monsieur le Rapporteur, nous regrettons fortement que vous ne puissiez nous recevoir car nous aurions aimé vous expliquer dans le détail certaines précisions qui devraient permettre d'éclairer les débats de l'Assemblée Nationale, débats qui vraisemblablement sont programmés vers le 22 septembre 2009.

Ne pouvant vous rencontrer, nous prenons la liberté de vous adresser nos observations par écrit.

En préalable, vous savez que le projet de loi initial déposé par Monsieur le Ministre d'Etat, Jean-Louis BORLOO a été profondément bouleversé sur l'aspect statutaire des personnels. Lors de son passage au Sénat, la commission des lois et son rapporteur, Monsieur Jean-Pierre VIAL, a estimé qu'il était impératif de connaître le contenu du décret statutaire avant de se prononcer.

Au vu du projet de décret et du non consensus entre les partenaires, la commission a décidé de supprimer le cadre statutaire commun PTS et de le remplacer par une mise à disposition sans limitation de durée avec possibilité d'intégration dans les cadres d'emplois existants de la Fonction Publique Territoriale.

Cette décision, en bouleversant profondément le projet de loi, n'a pas tenu compte du travail réalisé en amont par le Ministère et les partenaires sociaux et a pris une piste sur laquelle aucun travail de fond n'a été réalisé. Nous ne pensons pas que Messieurs les Sénateurs aient mesuré la complexité de l'intégration des OPA (ouvriers d'état) dans la FPT.

Quoiqu'il en soit, nous tenons à vous faire remarquer que les parlementaires ont voulu connaître le contenu du décret statutaire PTS en amont de leur vote, alors que votre assemblée et les personnels sont tenus dans l'ignorance du contenu du décret d'intégration dans la fonction publique territoriale.

Nous vous faisons ces quelques remarques afin que vous mesuriez l'incompréhension et la frustration des personnels sur ce sujet.

Le nouveau texte nous a interrogé dans beaucoup de domaines et nous avons questionné évidemment notre administration. Ces questions nous les avons formulées par un courrier adressé à notre DRH ainsi qu'au cabinet du ministère, le 11 mai 2009. A ce jour, nous n'avons toujours pas de réponse écrite. Ce courrier nous vous en avons d'ailleurs adressé une copie.

**Devant autant d'inconnues et comme à ce jour, nous ne sommes pas arrivés à avoir de réponses, nous demandons à votre assemblée qu'elle interroge précisément Monsieur le ministre du MEEDDM sur les points contenus dans le courrier que notre organisation a adressé à son DRH et à son cabinet, le 11 mai 2009.**

Monsieur le rapporteur, notre organisation ne souhaite qu'une chose : préserver l'avenir de l'outil de travail et des personnels que nous représentons. Nous pensons que les OPA doivent devenir des agents des collectivités à part entière en intégrant la fonction publique territoriale. Cette intégration doit cependant leur assurer un salaire, un déroulement de carrière et une perspective de niveau de retraite au moins équivalent à ceux d'OPA. Parallèlement, nous considérons que la mise à disposition sans limitation de durée doit offrir des garanties en termes d'avenir pour les agents.

D'ores et déjà, sur certains points, nous pensons que ces objectifs seront difficiles à atteindre.

## L'homologie statutaire

### **Le salaire des OPA :**

- Un salaire mensuel déterminé en fonction d'un taux horaire, du niveau de classification et des zones de résidence.
- Une prime d'ancienneté variable de 0 à 27 % du salaire mensuel.
- Une prime de rendement en moyenne de 8 % du salaire mensuel.
- Un complément à la prime de rendement (accordé à certains agents dans le cadre de la réforme du régime indemnitaire pour prendre en compte certains services faits).
- Une prime d'expérience pour les agents ayant 30 ans d'ancienneté.
- Une prime de métier variable en fonction des classifications.
- Des heures supplémentaires.

Le salaire de base, la prime d'ancienneté, la prime de rendement, le complément à la prime de rendement et les heures supplémentaires sont pris en compte pour le calcul de la retraite.

### **Le traitement dans la fonction publique territoriale :**

- Le traitement indiciaire en fonction d'un indice majoré et de la valeur du point d'indice
- Une indemnité de résidence
- Un régime indemnitaire variable suivant les collectivités

Seuls, le traitement indiciaire et l'indemnité de résidence sont pris en compte pour le calcul de la retraite.

Le projet de loi prévoit de prendre comme éléments le salaire de base et de la prime d'ancienneté OPA (sans prendre en compte la prime de rendement, son complément et les heures supplémentaires) pour déterminer l'indice et le cadre d'emploi de la FPT.

Un projet présenté dans les rapports parlementaires et par notre ministère fixe une correspondance entre les classifications OPA et les grades et cadres d'emploi de la filière technique de la FPT.

Chez les OPA, la prime d'ancienneté allant de 0 à 27 %, le calcul de l'indice va être variable en fonction de l'ancienneté de l'agent.

Lorsque cet indice est déterminé, on s'aperçoit que plusieurs possibilités de grades et cadres d'emplois sont possibles. La correspondance proposée par l'administration fixe l'équivalent seulement dans un cadre d'emploi et à un grade déterminé. On s'aperçoit alors que des phénomènes de reclassement en fin de grille risquent d'engendrer des blocages de déroulements de carrière.

Exemple :

Un compagnon âgé de 40 ans, zone 3, 15ans d'ancienneté

- Salaire base mensuel OPA : 1 415,93 €
- Prime d'ancienneté OPA: 212,39 €
- Salaire pris en compte pour équivalence : SB + PA = 1 628,32 €
- Equivalent indiciaire : 1 628,32 € divisé par valeur du point d'indice (4,593475) = indice 354
- Reclassement prévu dans filière technique FPT: adjoint technique territorial principal de 2<sup>ème</sup> classe échelle 5.
- Si on retient le principe d'un reclassement au moins égal, il sera reclassé à l'indice 362, échelon 9 sur une grille qui compte 11 échelons.

**Il lui restera donc 2 échelons pour arriver en fin de carrière à l'indice 392 qu'il pourra atteindre dans un délai minimum de 6 ans et maximum de 8ans.**

**Nous tenons à faire remarquer que l'agent est âgé de 40 ans et il aura au moins 20 ans de carrière devant lui.**

Si cet agent était resté OPA, au minimum en fin de carrière il aurait atteint le grade de maitre compagnon avec une ancienneté de 27 % ce qui équivaldrait dans la FPT à l'indice 417.

**Nous sommes dans ce cas devant un phénomène de blocage de carrière avec ce que cela engendre en termes de salaire et de retraite.**

Certes, il s'agit d'un cas particulier mais représentatif car il concerne la classification moyenne et un âge moyen des OPA du niveau ouvrier, niveau qui représente plus de 60 % des OPA.

Cette explication vise aussi à démontrer la complexité des reclassements en raison de la différence entre la grille de classification OPA et les grilles indiciaires des fonctionnaires territoriaux.

Ce phénomène n'apparaissait pas lors des précédents transferts de personnels de l'Etat vers les collectivités puisqu'il s'agissait de fonctionnaires.

**Le transfert des OPA est différent car c'est la première fois que des ouvriers d'Etat seront intégrés en tant que fonctionnaires.**

## La retraite

Le projet de loi adopté par votre commission prévoit un double calcul de retraite pour les OPA ayant intégré la fonction publique Territoriale. Celui-ci devrait se faire :

- Pour le FSPOEIE, au prorata des années cotisées au FSPOEIE et en fonction du grade et des émoluments perçus au moment de l'intégration.
- Pour la CNRACL, au prorata des années cotisées à la CNRACL et en fonction du grade et émoluments perçus au moment du départ en retraite.

Dans votre rapport, vous dites (page 65) « l'hypothèse d'une pension unique n'a pas été retenue pour éviter de devoir procéder à des transferts financiers entre le fonds spécial et la caisse nationale de retraite CNRACL, qui entrainerait des frais de gestion supplémentaires ».

Ce raisonnement souligne que techniquement **le calcul sur une seule pension est possible mais il n'a pas été retenu pour des raisons de frais de gestion.**

Pour notre organisation, ce qui est important c'est l'impact de ce double calcul sur le montant de la pension que percevra l'agent.

### Exemple 1

Prenons toujours le cas de notre OPA, âgé de 40 ans, il a été embauché à l'âge de 25 ans au Parc. Son grade est Compagnon zone 3, il a 15 ans d'ancienneté au moment où il opte pour la FPT. En fin de carrière OPA, il aurait atteint au minimum le grade de Maître Compagnon avec 27 % d'ancienneté.

En fin de carrière FPT, pour atteindre ce niveau il faut qu'il obtienne à minima l'indice 417.

Dans l'hypothèse d'un départ à 60 ans, sa carrière totale sera de 35 ans soit 140 trimestres.

Cet exemple tient compte des droits actuels et nous considérons que l'agent n'a ni décote, ni surcote.

#### Double calcul de retraite

	Trimestres cotisés	Ancienneté	Indice fin carrière	Montant pension
FSPOEIE	60	15 %		469,18 €
CNRACL	80		417	713,84 €
total				<b>1 183,02 €</b>

#### Calcul carrière complète FSPOEIE

FSPOEIE	Trimestres cotises	Anciennete	Montant pension
	140	27 %	<b>1 279,90 €</b>

#### Calcul carrière complète CNRACL

CNRACL	Trimestres cotisés	Indice fin carrière	Montant pension
	140	417	<b>1 249,23 €</b>

## Exemple 2

Notre OPA, âgé de 40 ans, il a été embauché à l'âge de 25 ans au Parc.

Son grade est Compagnon zone 3, il a 15 ans d'ancienneté au moment où il opte pour la FPT.

Cet agent atteint en fin de carrière l'indice 556 dans la FPT ce qui correspond au niveau de contremaître A avec 27 ans d'ancienneté. Niveau tout à fait possible d'atteindre en tant qu'OPA en passant un concours interne.

Double calcul de retraite

	Trimestres cotisés	Ancienneté	Indice fin carrière	Montant pension
FSPOEIE	60	15 %		469,18€
CNRACL	80		556	993,26€
total				<b>1 462,44 €</b>

Calcul carrière complète FSPOEIE

FSPOEIE	Trimestres cotisés	Ancienneté	Montant pension
	140	27%	<b>1 706,25 €</b>

Calcul carrière complète CNRACL

CNRACL	Trimestres cotisés	Indice fin carrière	Montant pension
	140	556	<b>1 665,36 €</b>

Ces deux exemples démontrent bien l'impact du double calcul de la retraite, il a un effet pénalisant et entraîne une perte du niveau de pension de l'ordre de 100 € mensuel sur les plus petites pensions. On s'aperçoit que ce phénomène s'amplifie lorsque l'agent connaît un déroulement de carrière favorable (plus de 200 € dans le cas présenté).

Monsieur le Rapporteur, nous demandons à votre assemblée de prendre en considération cette analyse et faire en sorte que la loi ne bloque pas la rédaction du futur décret et rende possible ce qui est permis par les textes :

FSPOEIE : les services civils accomplis en tant que titulaires d'une collectivité territoriale sont pris en compte pour la pension.

CNRACL : les services civils accomplis pour une administration de l'état ou d'un de ces établissements industriels sont pris en compte pour la pension.

**Les textes permettent le calcul de pension unique, nous demandons qu'ils s'appliquent ou tout au moins que la loi permette à l'agent d'avoir le choix de l'option la plus favorable en fin de carrière comme cela est la règle pour les fonctionnaires transférés (simple mesure d'équité).**

## Le maintien de la rémunération

Le projet de loi pour les OPA prévoit le maintien de la rémunération en excluant les indemnités de service fait ainsi que les heures supplémentaires ce qui ne correspond pas à ce qui c'est fait pour les précédents transferts.

## Les heures supplémentaires

Comme nous l'avons dit dans notre précédent courrier, le fait d'exclure les indemnités de service fait et les heures supplémentaires de ce maintien de la rémunération ne peut être acceptable. Il faut prendre en considération que le recours aux heures supplémentaires a été souvent obligatoire pour palier au manque d'effectifs dans les services afin de pouvoir réaliser nos missions.

La loi vraisemblablement ne tient pas compte des incitations de Monsieur le Président de la République à faire des heures supplémentaires pour améliorer le salaire et le pouvoir d'achat puisqu'elle les exclut du maintien de la rémunération.

**Déjà en optant pour la FPT, les OPA n'auront pas les heures supplémentaires prises en compte pour la retraite mais en les excluant du maintien de la rémunération, ils subiront une double peine !**

## L'indemnité compensatrice

Lors de notre précédent courrier, nous avons fait la remarque suivante :

En page 32 de votre rapport, sur les modifications apportées par le Sénat, il est précisé que le dispositif du maintien de la rémunération s'inspire du système retenu pour le reclassement des fonctionnaires de France Télécom dans la Fonction Publique Territoriale. Nous tenons à vous faire remarquer que l'article 29-3 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom fait bien référence au versement d'une indemnité compensatrice mais en aucun cas il est précisé que les services faits et les heures supplémentaires sont exclus du maintien de la rémunération ni que cette indemnité se résorbera au fur et à mesure de l'évolution de carrière de l'agent.

Vous comprendrez que là aussi les personnels ne peuvent accepter un principe qui aura pour conséquence de bloquer leur salaire et leur pouvoir d'achat.

Vous avez demandé à notre ministère quelle serait l'incidence de cette prime compensatrice, il vous a été répondu qu'elle serait marginale et ne concernerait que quelques cas. Ces propos n'ont jamais été étayés ni par une explication et encore moins par une démonstration détaillée.

Nous avons essayé de mesurer cet impact.

Les éléments que nous avons en notre connaissance sont les éléments salariaux des OPA et l'équivalent salarial brut dans la FPT. Ce que nous ignorons c'est le régime indemnitaire de la FPT tant il est variable d'un grade à l'autre et d'une collectivité à l'autre.

Ce que nous savons, c'est que si ce régime indemnitaire n'est pas suffisant pour combler la différence entre le salaire OPA et celui FPT, il y aura recours à une indemnité compensatrice.

## Exemple

Gardons toujours le même exemple que précédemment avec un complément de prime de rendement soit un taux moyen de 12 % (taux moyen d'après l'administration) :

OPA compagnon zone 3		Adjoint technique territorial de 2 <sup>ème</sup> classe échelle 5 indice équivalent 354	Différence
Salaire mensuel	1 415,93 €	1 628,32 €	
Prime ancienneté	212,39 €		
Prime de rendement + Complément	113,27 € 169,91 €		
Prime de métier	185 €		
Total	1983,23 €	1 628,32 €	<b>354,91 €</b>

**Dans notre cas, le montant du régime indemnitaire devrait être au moins de 354.91 € par mois pour maintenir la rémunération de l'agent. Si le régime de la collectivité est inférieur, il faudra alors avoir recours à l'indemnité compensatrice.**

Combien de collectivités ont un niveau indemnitaire de 350 € mensuel pour les basses catégories ? Dans le contexte actuel de restriction budgétaire, nous avons fort à craindre que l'indemnité compensatrice ne concerne plus d'agents que prévu !

Monsieur le Rapporteur, à travers ce courrier et nos explications, nous avons essayé de vous démontrer l'impact de la loi sur l'avenir des agents que nous représentons.

Cet impact, nous avons pu le mesurer à travers le cas de l'agent que nous avons pris en exemple :

En optant :

- Sa carrière sera bloquée au bout de 8 années.
- En retraite, il aura 96.23 € (FSPOEIE1 **279,90 €** - **1 183,02 €** double carrière) de pension en moins.
- Son équivalent salarial ne sera pas maintenu s'il a fait des heures supplémentaires.
- Sa rémunération risquera d'être bloquée pour plusieurs années.

Notre volonté est, et vous le savez, que l'intégration soit réussie pour que le maximum d'OPA deviennent des agents des collectivités en optant pour le statut de fonctionnaire territorial.

Au vu des arguments que nous venons de développer, les OPA sont perdants dans trop de domaines et nous avons fort à craindre que nombre d'entre eux n'optent pas.

Nous tenons à vous faire remarquer que le projet de loi est bien loin de l'esprit qui a animé les précédents transferts à savoir que : *« les personnels doivent être intégrés sans pertes de salaires ni effets d'aubaine »*.

Par ce courrier, nous avons voulu vous faire prendre conscience de la complexité de l'intégration des OPA. Pour réussir cette intégration, il faut que **des modalités particulières soient appliquées, qu'elles soient contenues dans les décrets d'application de la loi. Mais pour cela il faut que la loi ne soit pas restrictive et ne bloque pas des situations qui rendraient les décrets d'applications compliqués à rédiger.**

C'est pour ces raisons, Monsieur le Rapporteur, que nous vous demandons d'enregistrer nos remarques, de les porter devant votre assemblée pour que soient pris en compte au moins dans leur esprit, les amendements que nous vous avons envoyés qui n'ont pour but que d'améliorer le texte.

En nous remettant à votre sagesse ainsi qu'à celle des Parlementaires de l'Assemblée Nationale, soyez assuré, Monsieur le Rapporteur, de notre haute considération.

**Le Secrétaire Général du SNOA CGT  
Charles BREUIL**

PJ :

- amendements du SNOA CGT
- Lettre DRH
- Grille salariale OPA
- Tableau équivalence OPA FPT

Contact Charles BREUIL : 06 83 09 55 01 - Daniel BRO : 06.70.89.69.01