



Réunion relative à la modification de l'arrêté du 11 juillet 2014 retraite des Ouvriers des Parcs et Ateliers

La défense, le 18 novembre 2024

En présence de :

Mme Anne DEBAR, la DRH ; Mme TRANCHANT Caroline, l'adjointe à la DRH ; MACASSUS Philippe, adjoint au sous-directeur ; SCHTAHAUPS Stéphane, Directeur ; MAGNIEN Isabelle, ; PRADEAU Delphine ;
Ses collaborateurs,

CFDT :

HUTINET Rémi (DDT 52) ; AGLAE Willy (VNF) ; BLANDEL Pascal (DDTM 56) ; JACOB Christian (DIRM NAMO)

Objet de la réunion :

Cette réunion a pour objet de faire un point sur les travaux normatifs en cours, relatifs au sujet des retraites des OPA. Seront évoqués :

1. La modification de l'arrêté du 11 juillet 2014, pour une mise en conformité entre les textes à la suite de la publication de l'arrêté du 20.09.2019 portant sur la nouvelle classification des OPA, ainsi que sur le décret n°2022-1334 du 17 octobre 2022 relatif aux conditions d'intégration des OPA dans les cadres d'emplois de la FPT.
2. L'élaboration d'une disposition législative, permettant une application rétroactive des modalités de liquidation des retraites, issues de la version modifiée de l'arrêté du 11 juillet 2014 (Ndlr : la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) a dû se poser des questions du fait que la nouvelle grille de classification des OPA (plus les mêmes appellations, etc...) n'est plus la même qu'à l'époque de la parution de l'arrêté du 11 juillet 2014)

Réponses de la DRH à la suite de la lecture de déclarations liminaires :

Elle annonce un changement de méthode. Elle propose de travailler par étape (2)

- Un réglementaire ;
- Un législatif.

Elle propose de traiter la partie évolution réglementaire dans l'attente de trouver un véhicule législatif pour porter le sujet retraite au guichet unique (DGAFP et Budget)

- Présentation des éléments structurant du dispositif réglementaire (doc. joint en fin de CR)



Le dispositif consiste à la mise à jour du décret (...), pour intégrer les évolutions statutaires intervenues depuis 2019. Notamment la nouvelle grille de classification.

Il concerne à la fois le stock (OPA ayant fait valoir leur droit à pension depuis 2019) et le flux (OPA en activité).

Avis CFDT :

La **CFDT** a vivement critiqué le mode de calcul présenté par la DRH permettant la prise en compte du déroulé de carrière fictive pour les OPA ayant intégré la FPT en 2019. La moyenne des années de passages entre les différents grades aurait été calculée selon les constats fait sur le terrain (...) Et en prenant en compte les collègues dont nous dénonçons la « placardisation » par leur collectivité du fait qu'ils ont choisi de rester mis à disposition sans limitation de durée (...) Donc les moyennes sont forcément faussées et fortement éloignées de ce que devrait être un véritable déroulement de carrière (comme écrit dans le statut) Pour info : d'après le statut des OPA, il faut 12 ans minimum de technicien pour prétendre à pouvoir être promu IHM. Dans le document fourni par l'Administration centrale, il serait observé que la moyenne serait de 18 ans, 2 mois et 24 jours !! Et pourquoi pas les heures, les minutes et les secondes !? Tant qu'à être fous, autant l'être jusqu'au bout ! Si nous admettons que très peu d'élus parmi les OPA ont pu ou peuvent bénéficier d'une carrière express par des passages entre grade en des temps records (...) Entre les 18 ans annoncées et les 12 années statutaires, il y a un juste milieu !!

La **CFDT** a rappelé à la DRH la situation inacceptable des collègues OPA qui n'ont pas intégré par choix personnel la FPT en 2019 (position de mise à disposition sans limitation de durée) et ont la double peine. Ils sont « placardisés » par l'Etat et surtout par leur collectivité d'accueil. Notre délégation syndicale rappelle que des collègues qui ont fait le choix de cette position statutaire mise en place pour les OPA transférés avec leur Parc du matériel à compter de 2010 (1^{ère} vague de transfert), en paient toujours les conséquences !!!! Pour certains, les collectivités ne répondent même pas aux sollicitations des DREAL quant à des propositions de promotion avant la tenue des CCOPA !!!

La **CFDT** déclare qu'il est aberrant que ses services prennent en compte des moyennes de déroulés de carrière par le passage d'un grade à un autre en tenant compte de carrière d'OPA dont on sait que certains sont placardisés depuis près de 15 ans !!!!

Questions CFDT à la DRH :

- Y a-t-il des rencontres de prévues à l'agenda social pour les OPA ?
- Où en est l'avancement de la fonctionnarisation ?
- Quelle garantie avons-nous sur l'enveloppe promotion en 2025, sachant que la clause de sauvegarde des enveloppes de promotion était valable jusqu'en 2024 ?
- Qu'en est-il du complément indemnitaire annuel (CIA) ? Sera-t-il maintenu cette année car l'inquiétude règne chez les OPA à l'instar de ce qui s'est passé pour la Garantie individuel du pouvoir d'achat (GIPA) pour les fonctionnaires (non reconduite en 2025 comme annoncé par le nouveau ministre de la Fonction publique)



Réponse de la DRH :

- Une revoyure pour un point d'avancement des sujets OPA est prévu courant janvier 2025.

- Le dossier « Fonctionnarisation » est bien porté par le ministère, il nécessitera aussi un véhicule législatif qui n'existe pas à ce jour.
- Pour ce qui concerne le maintien des enveloppes dans les CCOPA, il nous est répondu que cela sera discuté avec nos fédérations (...), et pas au sein de ce type de réunion (...) Mais nous rétorquons que le budget est en cours de discussions à l'Assemblée nationale. Qu'une décision aurait dû être prise depuis longtemps. Que les contextes politiques et budgétaires actuels ne laissent rien présager de bon. Qu'avec un effectif des OPA se réduisant au fil des ans et une population ouvrière vieillissante, les moindres promotions ont un fort impact sur les enveloppes et que le 1% de la masse salariale pris en compte pour le calcul de l'enveloppe, ne suffit plus à reconnaître l'engagement professionnel de nos collègues !
- Quant au maintien du CIA pour les OPA, ils vont aller se renseigner (...) !!!

En bref :

Hormis une mise à jour réglementaire rien de nouveau sur le dossier statutaire ! L'héritage laissé par son prédécesseur (J. CLEMENT), n'appelle guère à l'optimisme. Il faudra une bonne fois pour toute que le ministère montre ses muscles pour défendre nos intérêts auprès du guichet unique (DGAFP / BUDGET) afin de sortir définitivement les OPA de ce marasme statutaire dans lequel ils ont été mis !

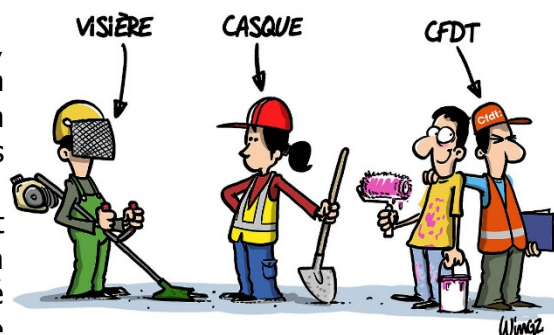
La situation l'exige, les OPA méritent davantage de respect et la **CFDT** le rappellera à la Mme DEBAR !

Autre sujet important aux yeux de la **CFDT** et avancé lors de la réunion par notre délégation : **Le dispositif de cessation anticipée d'activité amiante (C3A)**

Tout comme des personnels d'exploitation et techniques, des collègues OPA ont été exposés durant des années à l'amiante. Et s'il y en a eu un certain nombre dans la construction et la réparation navale, ils ne furent pas les seuls !

Si les décrets n° 2001 – 1269 du 21 décembre 2001 et celui n°2007 – 184 du 9 février 2007 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains Ouvriers de l'Etat relevant du Ministère de l'Équipement reconnaissent ces cas de figure, et l'arrêté qui en découle (du 27 décembre 2016), nomme les établissements ou sites et lieux concernés, qu'en est-il des collègues OPA très nombreux à avoir été exposés à cette matière durant toute ou partie de leur carrière au service de l'Etat ? Ne serait-ce que pour exemple : Les mécaniciens (automobile – PL – agricole – Matériel de TP) dans les anciens Parcs des matériels et leurs annexes !

VOS ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE :



Pour la plupart d'entre eux, il n'y a jamais eu de reconnaissance de l'exposition à l'amiante, alors qu'ils étaient très souvent et directement confrontés à la manipulation de composants mécaniques constitué principalement d'amiante (embrayage – freins – flexibles hydrauliques – habillages calorifugeant)

La **CFDT** estime qu'il est du devoir de l'employeur de prendre ses responsabilités en auditionnant les services afin d'identifier tous les collègues ayant été exposés dans leur vie professionnelle à l'amiante ! D'ailleurs une note ministérielle du 3 février 2016 issue du bureau de la prévention, de la santé au travail, du service social et des travailleurs handicapés (pspp1.drh.sg) rappelle les règles en la matière.

Bien évidemment si cette initiative devait aboutir, elle devrait être applicable aux OPA transférés dans des collectivités territoriales (département, Régions, métropoles) S'ils ont été transférés (par obligation), beaucoup d'entre eux exercent les mêmes métiers que lorsqu'ils étaient au service de l'Etat. Ils doivent donc retenir toute l'attention de vos services et de ceux de leur nouvel employeur (le dernier).

La **CFDT** demande donc qu'un travail de recensement soit mené auprès de l'ensemble des services

ayant eu ou ayant encore des OPA au sein de leurs effectifs, et ce, pour identifier les personnels concernés par une exposition à ce produit hautement cancérigène !

Pour information, ce passage tiré de la note pspp1 du 3 février 2016 :

« L'établissement d'une fiche d'exposition à l'amiante a été rendu obligatoire par décret n° 2001-97 du 1er février 2001 établissant les règles particulières de prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR). Cette obligation a ensuite été étendue aux agents chimiques dangereux par décret n° 2003-1254 du 23 décembre 2003 relatif à la prévention du risque chimique.

Depuis le 1^{er} février 2012, l'article R. 4412-120 du Code du travail rend obligatoire, pour tout employeur, d'établir, pour chaque travailleur exposé, une fiche spécifique d'exposition à l'amiante indiquant :

1° La nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes de travail au cours desquelles il a été exposé et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;

2° Les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;

3° Les procédés de travail utilisés ;

4° Les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle utilisés.

Et :

« Afin de résoudre les éventuelles difficultés d'identification des situations antérieures, les services établiront des attestations individuelles concernant les agents potentiellement exposés, pour la période courant à compter de leur date d'embauche. Ces attestations mentionneront les postes occupés et les expositions potentielles sur la base de données générales (par exemple, connaissance des conditions d'exercice de ces postes à ces périodes...) et, le cas échéant, en s'appuyant sur tous documents, établis antérieurement, concourant à cette traçabilité. À titre d'exemple, pour les agents des DIR en poste avant 2007, la date à retenir est celle d'embauche à la DDE. »

La CFDT demande que la réglementation soit appliquée et le droit des OPA respecté !

<https://www.cfdt-ufetam.org/infos-utiles/adhesion-cfdt/>



Document joint

Direction des ressources humaines

PROPOSITION D'ÉVOLUTION DU DÉROULÉ DE CARRIÈRE DE RÉFÉRENCE PERMETTANT DE DÉTERMINER LE MONTANT GARANTI DE PENSION DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS (OPA) INTÉGRÉS DANS UN CADRE D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)

Réunion du 18 novembre 2024

1. CONTEXTE ET ENJEUX

Lors de transferts de missions de l'État aux collectivités territoriales, les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) qui y travaillaient ont eu la possibilité d'être intégrés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale (FPT), emportant leur affiliation au régime de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Ainsi, la retraite de ces agents comprend, d'une part, une retraite d'OPA calculée au prorata des annuités effectuées sous ce statut et, d'autre part, une retraite de fonctionnaire territorial calculée au prorata des annuités réalisées en tant que tel.

En outre, ils bénéficient d'un mécanisme dérogatoire de montant garanti de pension, qui leur permet de percevoir par le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) la somme correspondant à l'écart entre, d'une part, le montant de pension calculé au regard d'un déroulé de carrière « fictif » sur la base de la classification professionnelle que l'agent aurait pu atteindre sans concours ou examen professionnel s'il était resté sous statut OPA selon un déroulé de carrière de référence et, d'autre part, le montant de pension calculé selon la carrière réelle de l'agent (en tant qu'OPA et en tant que fonctionnaire territorial).

Ce mécanisme est défini par les textes suivants :

- article 11 de la loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 modifiée *relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et ateliers* ;
- décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 *relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale* ;
- arrêté du 11 juillet 2014 *pris pour l'application du décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale*.

Or, la classification professionnelle des ouvriers des parcs et ateliers a totalement été revue au 1^{er} janvier 2019, puis au 1^{er} janvier 2022 (arrêté du 15 décembre 2021 *relatif aux classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes*), sans que l'arrêté du 11 juillet 2014 susmentionné, qui fixe le déroulé de carrière théorique, n'ait été mis à jour.

La réunion du 18 novembre 2024 a pour but d'échanger sur les principes retenus pour cette mise à jour.

2. TENEUR DES PROPOSITIONS POUR UN NOUVEL ARRÊTÉ FIXANT LE DÉROULÉ DE CARRIÈRE DE RÉFÉRENCE

➤ Principe :

Avoir deux types de déroulés de carrière de référence fixés selon les classifications des OPA :

- Un premier type de déroulé de carrière, reprenant les tableaux figurant dans l'actuel arrêté, reposant sur la classification des OPA antérieure au 1^{er} janvier 2019 ;
- Un second type de déroulé de carrière, fixant de nouveaux tableaux, reposant partiellement sur la classification des OPA à compter du 1^{er} janvier 2019.

➤ Modalités d'application des tableaux de déroulés de carrière :

- 1) Le déroulé de carrière de référence avant le 1^{er} janvier 2019 des agents ayant intégré avant le 1^{er} janvier 2019 est déterminé selon les tableaux du premier type.

Le niveau de classification ainsi déterminé dans l'ancienne classification est transposé au 1^{er} janvier 2019 dans la nouvelle classification avec reprise d'ancienneté.

- 2) Le déroulé de carrière des agents ayant intégré à compter du 1^{er} janvier 2019 et présentant un déroulé de carrière en tant qu'OPA dans la nouvelle classification est déterminé par les tableaux du second type. Les durées sont définies au regard de la moyenne des anciennetés moyennes constatées de 2019, 2020 et 2021 avec un déroulement niveau par niveau.

En outre, pour le passage à "ingénieur haute maîtrise niveau 1", une condition d'ancienneté dans la catégorie "techniciens" est fixée à 18 ans 2 mois 24 jours, qui correspond à l'ancienneté moyenne des "techniciens niveau 3" promouvables au 31/12/2021 s'ils devaient être tous promus "ingénieurs haute maîtrise" par application du taux de promotion calculé à 8 % pour 2022.

| Déroulé | Durée requise |
|----------------|-------------------------------|
| O1 → O2 | 3 ans 8 mois 6 jours |
| O2 ou O → T1-1 | 8 ans 4 mois 27 jours |
| T 1-1 → T 1-2 | 4 ans 8 mois 21 jours |
| T 1-2 → T 2 | 5 ans 1 mois 8 jours |
| T 2 → T 3 | 6 ans 4 mois 15 jours |
| T3 → IHM 1 | 7 ans 7 mois 28 jours |
| | & T >= 18 ans 2 mois 24 jours |
| IHM 1 → IHM 2 | 7 ans 1 mois 16 jours |
| IHM 2 → IHM 3 | 9 ans 2 mois 3 jours |

- 3) Le déroulé de carrière à compter du 1^{er} janvier 2019 des agents ayant intégré avant le 1^{er} janvier 2019 et des agents ayant intégré après le 1^{er} janvier 2019 et n'ayant pas bénéficié de promotion dans la nouvelle classification avant la date de leur intégration est déterminé par comparaison entre les tableaux du premier type et les tableaux du second type, le niveau théorique de classification le plus favorable étant retenu.

Cette clause de sauvegarde permettra de garantir aux agents d'atteindre au moins le niveau accessible dans l'actuel dispositif.