



Régime indemnitaire - Salaire au mérite

Les caisses sont vides pour les OPA « Après le covid, les OPA qu'on vide »

Montreuil, le 22 juin 2020

Les effets ne se font pas attendre, la réduction des effectifs OPA fragilise les missions techniques des services et établissements publics, L'absence de recrutement depuis 2 ans met en danger la maîtrise publique de notre ministère. La nouvelle grille de classification et la gestion associée n'ont pas eu l'effet salvateur et attendu pour redonner des perspectives aux OPA sauf mettre en soins palliatifs les agents et à compliquer des règles qui viennent percuter les catégories C, B et A des fonctionnaires.

Le SNOPA le réclamait depuis l'application de la nouvelle grille de classification de 2019. La DRH **met enfin en conformité les textes dont la prime d'expérience et la prime de métier qui ont besoin d'une assise juridique pour être appliqués.** Elle considère s'engager par ce préalable dans la voie du chantier de modernisation statutaire des OPA. Nous sommes très éloignés d'un geste de reconnaissance de la DRH.

Elle fixe aussi les règles de gestion du complément annuel aux OPA par une note. La CGT ne partage pas l'idée d'un salaire au mérite. Nous voyons dans les montants attribués par cette prime au mérite le manque de considération de l'administration envers les OPA, tant les niveaux de primes sont faibles et toujours en deçà de ce qui se pratiquent pour les fonctionnaires.

Prime d'expérience : Une simple transposition des montants attribués aux OPA dans la nouvelle grille de classification avec évolution par référence à l'augmentation du taux des salaires horaires de base. Le rattrapage est rétroactif au 1^{er} janvier 2019. La dernière évolution de la prime d'expérience date de 2018 avec un retard sur 10 ans.

Prime de métier : Application des montant actuels minimums, maximums et déplafonnés sans modification des valeurs sur la nouvelle grille de classification. **L'administration a fait le service minimum en transposant les montants de l'arrêté 2002 des articles 1, 2 et 3 à la nouvelle grille de classification.** Cela nécessitera de reprendre également **la note de gestion sur la prime de métier de 2015, protocole DIR, DIRM, DEAL et même dans l'établissement public VNF.**

Les revendications de la CGT sont toujours : « *La prime de métier commune pour tous les OPA avec un taux unique à minima 5000 € et un déplafonnement maxi 7000 € pour prendre en compte des situations particulières et son intégration dans l'assiette de cotisation pour la retraite.* »

Complément annuel : Nouveauté instituée en 2019 visant à introduire une part de rémunération au mérite. Ce complément annuel pouvant être attribué aux OPA dans le respect de l'article 12.2 du décret 65-382 modifié en 2019, et conditionné à l'entretien d'évaluation professionnelle. Une enveloppe est calculée pour chaque service, et le gâteau est redistribué suivant la manière de servir, surtout à la tête du client en appliquant des modulations. La CGT est pour un seul niveau de complément annuel le même pour tous, le maximum 2400,00€. Nous rappelons que la meilleure reconnaissance pour l'agent passe par le salaire et non des primes aléatoires non reconductibles d'une année sur l'autre.

L'administration a démontré une fois de plus son mépris envers les OPA, son incapacité à défendre ses agents devant Bercy pour l'obtention de la reconnaissance que réclament les OPA, l'augmentation significative de leur salaire. Nous vous communiquerons les textes officiels dès la publication.

Vous pouvez compter sur le SNOPA-CGT pour défendre les OPA