



# Compte rendu Réunion Bilatérale SNOPA - DRH MTES 26 octobre 2017.

Administration : J. CLEMENT (DRH), A. BOISSONNET, S. SCHTAHAUPS, MC PERRAIS.....  
CGT : BREUIL.C, BRO.D, LELIEVRE.M, LOUET.FB, COOLS.X, DEBAT.P,

Cette audience, à la demande du SNOPA CGT, avait pour objectif d'intervenir auprès de la DRH pour faire avancer et agir sur le contenu du chantier statutaire des OPA qui va être inscrit au prochain agenda social du Ministère.

Ce chantier passe au premier abord par l'Etat des lieux sur nos missions et nos métiers et sur les besoins en compétences dans les services et Etablissements publics.

Le SNOPA a réalisé ce travail qui a été validé par notre Commission Exécutive sous forme d'un cahier revendicatif. C'est ce cahier revendicatif que nous sommes venus présenter à la DRH du MTES.

## Chronologie et rappel de la situation des OPA

**18 Juillet 2016** : fin du moratoire sur les recrutements annoncé par la FP et renvoi de l'évolution statutaire des Ouvriers d'État vers chaque ministère sur la base de grands principes :

- Logique de déroulement de carrière proche de celle des fonctionnaires
- Évolution de la rémunération proche également de celle des fonctionnaires
- Le FSPOEIE n'est pas remis en cause.

**Décembre 2016** : bilatérale avec la DRH du Ministère, le SNOPA CGT remet ses études sur les salaires, le régime indemnitaire et les retraites faisant la démonstration de la perte considérable de notre pouvoir d'achat.

**1<sup>er</sup> janvier 2017** : fin du droit d'option reste environ 400 OPA en MADSLD dans les collectivités territoriales (environ 10 % de l'effectif initial). 1800 OPA environ dans les Services de l'État et EP et 60 OPA MADSLD du Ministère des Armées.

**Février 2017** : plénière au Cabinet du Ministère, engagement sur la revalorisation salariale et des recrutements.

**Mars-Avril-Mai 2017** : Le SNOPA CGT rencontre avec les différents employeurs DIT, VNF, DAM, ..

**Avril 2017** : plénière la DRH remet aux OS un projet d'évolution statutaire et annonce 127 recrutements (dont 87 OPA). Le SNOPA remet son projet de grille de classification et salariale à la DRH et demande de fixer un calendrier, un périmètre et des objectifs relatif au chantier statutaire

**Mai 2017** : bilatérale DRH : au final 115 recrutements, la FP est réticente par rapport à certains métiers.

**27 juillet 2017** : l'évolution statutaire des OPA est de nouveau au projet de l'agenda social 2017-2019 du Ministère en attente d'être finalisé prochainement. Malgré l'obsolescence du statut et les effectifs en diminution la question de la refonte des règles statutaires est toujours posée au regard de la position de la Fonction Publique qui remet toujours en cause la pertinence du recrutement d'ouvriers.

## Évolution du statut des OPA

Le SNOPA insiste sur cette position de **statu quo**, qui pour l'instant condamne les OPA et remet en cause leur avenir et celui des missions qu'ils exercent dans les services et EP.

Nous demandons : **Que fait la Fonction Publique** !!!! sachant que les 2 hypothèses d'évolutions pourraient se présenter :

1. **la fonctionnarisation,**
2. **les règles statutaires renouvelées**

La première hypothèse n'ayant pas les faveurs de la fonction publique, le SNOPA a travaillé sur la rénovation des règles statutaires.

## Le cahier revendicatif Missions, Métiers, Qualifications, Compétences

Avant d'avancer sur le chantier statutaire, il est impératif de définir le périmètre de nos missions qui rappellent le, doivent être différentes de celle des fonctionnaires au sens même de la loi. Par ailleurs, il faut

avoir que les OPA sont les seuls Ouvriers d'Etat à ne pas disposer d'une nomenclature relative à leurs métiers.

Le SNOPA remet à la DRH **un cahier revendicatif sur les Missions, Métiers, Qualifications et Compétences** élaboré sur la base d'études des missions exercées et des nouvelles missions des OPA.

Le SNOPA a interpellé les employeurs (DIR, DIRM, VNF... ) sur le sujet.

Le SNOPA estime que la rencontre avec les employeurs a été pertinente, parfois constructive, mais insuffisante. La nécessité de retrouver tous les acteurs (DRH / SNOPA-CGT et Employeurs autour **d'une table ronde** serait rationnelle dans la stratégie de définir les besoins en missions métiers et gestion RH.

Le SNOPA précise qu'il travaille également sur le sujet du Numérique et système d'information et communication METIER, dans le cadre d'un collectif avec les Ouvriers d'Etat des autres ministères. Un cahier revendicatif de même ordre est en phase d'écriture.

A propos de l'hypothèse de rénovation du cadre statutaire, la DRH est d'accord sur l'élaboration d'un répertoire métiers, de redéfinir les missions et réaffirme la nécessité d'une vision sur le moyen terme au moins 10 ans pour les métiers.

La DRH accueille notre cahier revendicatif **Missions Métiers Qualifications et Compétences** comme un document de grande qualité et confirme qu'elle va solliciter l'ensemble des acteurs Employeurs ,OS et Gestion RH à une table ronde pour approfondir les pistes des besoins en compétences **à la fois sur les missions traditionnelles et sur les missions liées aux nouvelles technologies afin de créer une réelle nomenclature des missions et métiers.....**

La DRH déclare ne pas avoir d'orientations politiques ni d'options prises par la Fonction publique pour le moment. Elle dit ne pas avoir de tabou en parlant de l'hypothèse fonctionnarisation. Nous lui rappelons notre expérience sur le sujet. Nous sommes sans tabou également, prêts à travailler sur tout les sujets, du moment qu'il y a un mandat clair et précis sur l'orientation avec un périmètre.

Nous réaffirmons notre exaspération sur l'immobilisme de la situation qui laisse penser que les cabinets se renvoient la balle.

## **Mesures de gestion immédiates et régime indemnitaire**

Le SNOPA rappelle les annonces faites par la DRH sur des mesures de gestion immédiates d'urgences lors des audiences du début de l'année, annonces qui n'ont pas été suivies d'effets

Le SNOPA dénonce la situation de la revalorisation des salaires OPA inférieurs au SMIC à la DRH. Il s'agit d'une mesure obligatoire ! C'est inacceptable.

Comme cela a été fait au MINDEF, des mesures de gestions ont permis de faire évoluer le niveau salarial des Ouvriers , nous demandons de faire de même **en permettant notamment aux 2 premiers niveaux (Ouvriers qualifiés et expérimentés) d'accéder directement à la classification de compagnon.**

**M. CLEMENT DRH prend acte pour diffuser une note de gestion formelle dans les services afin de préciser les niveaux de recrutements des OPA, à savoir ne plus recruter sur le premier niveau de classification (ouvrier qualifié)**

**Mesures salariales accordées aux fonctionnaires arbitrées par la fonction publique :** La plaquette éditée par la DGAFP sur l'application de PPCR s'est traduit par une évolution en début de carrière de :

- + 58€ bruts mensuels en catégorie C
- + 98€ bruts mensuels en catégorie B
- + 154€ bruts mensuels (recrutement bac +2)
- + 137€ bruts mensuels en catégorie A
- + 178€ brut mensuels en catégorie A 2ème grade

Le SNOPA a fait son calcul et demande **une évolution salariale équivalente à 20 points d'indice** pour rattraper le retard pris par les OPA sur les mesures appliquées aux fonctionnaires.

M. CLEMENT DRH comprend notre demande qui est légitime, compte tenu des mesures catégorielles et du PPCR appliquées aux fonctionnaires ces dernières années. Il précise néanmoins que c'est une mesure qui demande à être validée par le cabinet du MTES pour être portée à la Fonction Publique, en nous rappelant les contraintes budgétaires imposées par le Gouvernement.

**Prime de rendement :** Nous demandons la renégociation de la circulaire du 5 août 2016 qui bloque la possibilité offerte par le décret et l'arrêté du 15 mars 2016 de faire évoluer la prime de rendement et son complément. Cette note de gestion qui s'accompagne d'une contrainte financière à budget constant est inapplicable et pose le problème d'une inversion de la hiérarchie des normes : la circulaire est plus restrictive que le décret et l'arrêté.

Liée au programme de loi de finances sur l'année, une nouvelle note aurait du être actualisée et diffusée pour l'année 2017.

**Prime de métier :** nous demandons l'ouverture de ce chantier promis par la DRH depuis de nombreuses années afin de redéfinir la prime de métier et de l'harmoniser.

**Prime d'expérience :** Relative au décret 2003-936 du 30 septembre 2003 et de son arrêté, les montants de la prime d'expérience évoluent par référence du taux du salaire horaire de base des OPA. La dernière réévaluation du montant de la prime d'expérience date du 1<sup>er</sup> juillet 2010. Alors que la grille salariale des OPA a été révisée à plusieurs reprises (1<sup>er</sup> janvier 2012, 1<sup>er</sup> juillet 2012, 1<sup>er</sup> janvier 2013, 1<sup>er</sup> janvier 2014, 1<sup>er</sup> juillet 2016, 1<sup>er</sup> février 2017), les montants de la prime d'expérience n'ont pas suivi la grille de salaire.

**Abattement de zone :** Le SNOPA rappelle l'inégalité générée par les abattements de zone en fonction des lieux de résidence. La DRH s'accorde à préciser que se sera une mesure d'évolution qui ne pourra rentrer que dans le cadre du chantier d'évolution statutaire, et ne peut donc pas être traitée isolément.

## **Points sur les recrutements**

La condition imposée par la Fonction Publique est connue, à savoir élaborer en préalable un projet statutaire pour autoriser des recrutements OPA.

Pour tenir compte des besoins des services et satisfaire les désirs de la Fonction Publique au titre de 2016-2017 La DRH avait annoncé en début d'année 2017 :

127 demandes formulées de recrutement. Ce seront au final 115 recrutements ARL sur 2 ans

Le SNOPA demande :

- **Un bilan sur les recrutements en 2017**
- **Le lancement du processus de recrutements pour 2018**

## **Élections professionnelles 2018 et Cartographie des CCOPA**

La DRH indique que le lancement de réunions de travail pour définir un rétro planning sur les élections professionnelles du 6 décembre 2018.

En ce qui concerne les périmètres des CCOPA, nous devrions les connaître d'ici le mois de décembre.

En janvier, il faudra déterminer le nombre de siège en tenant compte de l'égalité Hommes/Femmes.

Le SNOPA émet le choix de prendre en considération le même périmètre actuel pour les OPA des DIR, DIRM, VNF, CEREMA, SNIA, CNPS...

Pour ce qui concerne les OPA en DDT(M), DREAL, MADSLD du département et régions et MADSLD du Ministère des Armées, nous revendiquons des CCOPA dans les DREAL qui restent un niveau de service RH déconcentrée du Ministère, les PSI restant les gestionnaires des OPA.

**Cette réunion de près de deux heures va être suivi d'un relevé de conclusions de la part de la DRH du MTES.**

**Elle a permis au SNOPA de porter son cahier revendicatif sur les missions, métiers, qualifications et compétences des OPA. L'administration n'ayant rien fait à ce jour, il servira de point d'appui pour argumenter les prochains recrutements et de support au chantier sur l'évolution statutaire.**

**Nous avons pu porter à nouveau nos revendications sur les mesures de gestion qui s'avèrent de plus en plus urgentes au regard de notre situation salariale.**

**Mais cela a surtout permis de mesurer le rapport de force que nous avons à construire et l'énergie que nous aurons à déployer pour sauver nos missions, nos emplois et notre statut.**

**Pour cela nous avons besoin d'un SNOPA CGT, fort et uni !**