

# Compte rendu Réunion plénière OPA 4 avril 2017.

Administration : J.CLEMENT (DRH), S.BILLIOTTET, A.BOISSONNET, D.PAYAN, F. TROMBERT, L.BONIN ; V.TEBOUL...

CGT : BREUIL.C, BRO.D, LELIEVRE.M, LOUET.FB, COOLS.X, DEBAT.P, BONNOT.D, VERGEROLLE.E.

FO, CFDT, FSU, SOLIDAIRES, UNSA

En préalable, le SNOPA CGT a fait une déclaration liminaire (ci jointe) afin de placer cette réunion dans le cadre officiel du chantier prévu à l'agenda social du ministère.

Nous interrogeons la DRH sur l'absence des représentants de l'IGN et de l'Aviation Civile. Notamment, L'IGN prévue dans le relevé de décision de la réunion du 2 février 2017.

Après plusieurs discussions, le DRH reconnaît le caractère officiel de cette réunion dont les thèmes principaux sont l'évolution statutaire et les futurs recrutements d'OPA.

## Bilan du droit d'option

La DRH présente le bilan du droit d'option des OPA suite à la loi de transfert des parcs vers les départements (voir tableaux ci joints)

Le SNOPA a fait sa propre analyse de ce droit d'option qui fait qu'aujourd'hui **408 OPA** (environ 10% de l'effectif initial) n'ont pas opté pour le statut FPT.

Pour nous, les freins à l'option sont essentiellement dus :

- Au manque d'information des DDT(M) et des Conseils Départementaux et Régionaux, qui n'ont pas été capables d'informer les OPA sur les conditions d'intégration ainsi que sur la retraite
- Aux régimes indemnitaires que certaines collectivités ont adapté pour les OPA
- Au blocage des promotions dès la MADSLD en 2010 et 2011.
- L'attitude inacceptable de certaines collectivités, qui ont marginalisé les OPA, certaines allant même à harceler les OPA à tel point qu'un de nos camarades a mis fin à ses jours à la date symbolique de la limite de demande du droit d'option.
- Au fait que 2/3 de l'encadrement et des techniciens qui n'a pu accéder en catégorie A.

Nous faisons remarquer que le SNOPA CGT a rempli son rôle en informant correctement et partout où nous avons été présents syndicalement l'option a été massive.

Pour les 408 OPA restant MADSLD des CD, nous demandons à l'administration de nous fournir la courbe des âges afin de connaître l'évolution des OPA au sein des collectivités.

Nous questionnons la DRH sur les conditions d'intégration pour les OPA qui voudraient opter après 2017 hors délai de droit.

La DRH nous répond que cela dépend de la volonté de collectivité mais si celle-ci est favorable, l'option doit se faire dans les conditions prévues par la loi du 2009-1291 du 26 octobre 2009 et par le décret d'intégration n° 2014-456 du 6 mai 2014. Le DRH s'accorde à ajouter en cas d'une situation d'intégration d'OPA avec une lecture différente des textes de la part de la collectivité. L'agent peut saisir le ministère.

Nous demandons également à l'administration de fournir le rapport de la Commission Nationale de Classement prévu au terme de l'année écoulée et du droit d'option.

## Cartographie des CCOPA

Au terme du droit d'option des OPA dans la FPT, l'administration dresse le bilan et la cartographie des CCOPA.

La solution proposée est d'attendre les prochaines échéances électorales de 2018 pour redessiner le périmètre des CCOPA pour les OPA en DDTM, DREAL, MADSLD des départements et régions, MADSLD du ministère de la Défense... et leur rattachement à d'autres CCOPA. La piste retenue allant plutôt vers les DIR. Cette solution transitoire semble plus compliquée pour les commissions de réformes, l'administration proposant de les renvoyer en cas d'impossibilité vers la commission nationale de la région parisienne. Le SNOA est favorable à ne pas modifier les CCOPA jusqu'en 2018 mais demande que les commissions de réformes soient traitées plutôt au niveau régional, dans les DREAL pour des raisons de proximité.

## Evolution du statut des OPA

La première question que nous posons concerne le périmètre.

Pour la CGT, il ne doit pas y avoir de dissociation entre les OPA en postes et les nouveaux recrutés. Le DRH nous confirme que le projet de statut portera sur « le stock et le flux »

Nous rappelons également l'annonce de la Fonction Publique le 18 juillet 2016 :

Levée du moratoire sur les recrutements et à chaque ministère le soin de continuer de gérer ses Ouvriers d'Etat, de faire évoluer leurs règles statutaires sur la base de grands principes :

- Des logiques de déroulement de carrière proches de celles des fonctionnaires
- Une évolution de la rémunération également proche de celles des fonctionnaires (point d'indice)
- Le FSPOEIE ne serait pas remis en cause

La deuxième question porte sur la méthode : nous avons été surpris qu'un décret permette aux OPA d'accéder au grade de technicien de l'aviation civile. Si ceci peut représenter une avancée pour les OPA concernés, nous interpellons la DRH sur le périmètre des discussions à venir, d'autant plus que certains services ou EP ne se gênent plus pour adapter les règles statutaires des OPA.

Sur ce sujet, nous n'avons pas eu de réponse claire de la DRH

<i><b>Le projet du ministère</b></i>	<b>Les analyses et revendications du SNOA CGT</b>
<p><i>1 – Principes généraux</i></p> <p><b><i>Le recrutement dans le cadre de gestion serait autorisé pour une liste de fonctions déterminées qui ne peuvent pas être exercées par des fonctionnaires, sur le modèle du décret n°2016-1993 du 30 décembre 2016 fixant la liste des professions ouvertes au recrutement en qualité d'ouvrier d'Etat du ministère de la défense.</i></b></p> <p><b><i>Cette liste regrouperait des personnels de maintenance, d'entretien et de gestion des systèmes de transport et des risques.</i></b></p>	<p>Pour le SNOA, il faut d'abord connaître notre position statutaire par rapport à l'ensemble de la fonction publique et aux fonctionnaires.</p> <p>La question est de savoir si nous sommes des non titulaires au sens de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.</p> <p>Sur ce point, pour la DRH, cela ne semble pas évident puisque notre décret statutaire de 1965 est antérieur à cette loi.</p> <p>Cette analyse va conditionner l'écriture d'un nouveau décret.</p> <p>De même ; nous demandons une réelle nomenclature des missions et métiers.</p> <p>Nous demandons la constitution d'un groupe de travail avec les employeurs et les OS pour déterminer les besoins en compétences à la fois sur les missions traditionnelles que sur les missions liées aux nouvelles technologies.</p> <p>Sur l'appellation proposées nous demandons de rajouter les notions d'expertise, d'ingénierie, de modernisation et de formation.</p> <p>Le DRH répond favorablement à notre demande groupe de travail sur les missions et métiers, il propose de nous revoir sur ce sujet au mois de juin</p>

<p><i>Il est proposé de supprimer les 4 filières existantes au profit d'une seule filière et d'appliquer aux OPA une grille de rémunération commune par décret simple.</i></p>	<p>Le SNOPA est favorable à la suppression des filières qui ne sont plus adaptées aux missions et aux emplois Nous revendiquons un salaire national avec une grille de rémunération unique</p>
<p><b>Les personnels de maintenance, d'entretien et de gestion des systèmes de transport et des risques auraient plusieurs niveaux de qualification :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>les ouvriers de maintenance et d'entretien et les gestionnaires des systèmes de transport et de risques recrutés au niveau du CAP ;</b></li> <li>• <b>les techniciens spécialisés en maintenance et entretien et en gestion des infrastructures et des risques recrutés au niveau du Bac professionnel ;</b></li> <li>• <b>les techniciens supérieurs et chargés d'études, responsable de projet recrutés au niveau Bac +2 ;</b></li> <li>• <b>les experts techniques et managers recrutés au niveau licence, master, diplôme de hautes études technologiques.</b></li> </ul>	<p>Les niveaux de diplômes requis par rapport aux qualifications nous conviennent.</p> <p>Les appellations restent encore discutables.</p> <p>Par contre, il faut définir une homologie entre ces niveaux et les OPA en place.</p> <p>Cette homologie ne doit pas tenir compte exclusivement des diplômes mais aussi et surtout de l'expérience professionnelle</p>
<p><i>Enfin, une indemnité de résidence (IR) serait versée pour remplacer le système actuel d'abattement de zones. Cette IR, identique à celle des fonctionnaires, serait calculée sur la base de leur rémunération.</i></p>	<p>La suppression des abattements de zones est une revendication portée par le SNOPA CGT et le collectif CGT FSPOEIE regroupant les Ouvriers d'Etat.</p> <p>Par contre, nous restons vigilants sur le niveau salarial qui ne doit pas être l'actuel mais revalorisé pour tenir compte du niveau de qualifications.</p>
<p><i>2 – Proposition de structure de carrière</i></p> <p><i>Il est proposé de supprimer les classifications et de structurer la carrière en 3 catégories équivalentes aux catégories fonction publique : catégorie A, B et C et 7 niveaux.</i></p> <p><i>Chaque catégorie comprendrait en effet plusieurs niveaux :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>une catégorie équivalente à la catégorie C fonction publique composée de 2 niveaux avec un recrutement sur concours ouvert aux titulaires d'un CAP ou d'un diplôme équivalent ;</i></li> <li>• <i>une catégorie équivalente à la catégorie B fonction publique composée de 3 niveaux avec un recrutement ouvert aux titulaires d'un BAC ou d'un diplôme équivalent pour le 1<sup>er</sup> niveau et d'un BAC + 2 ou d'un diplôme équivalent pour le 2<sup>e</sup> niveau ;</i></li> </ul>	<p>Le SNOPA CGT remet à la DRH son propre projet de grille de classifications et de grille salariale.</p> <p><b>Grille de classification :</b> nous proposons 6 niveaux :</p> <p><b>1 seul niveau en catégorie en C</b>, nous considérons que le niveau de qualification ainsi que le niveau d'intégration des OPA dans la FPT (agent de maîtrise) correspond au C3 de la fonction publique</p> <p><b>3 niveaux en catégorie B</b>, le 1<sup>er</sup> au niveau Bac Pro et 2<sup>ème</sup> au niveau Bac+2</p> <p><b>2 niveaux en catégorie A</b> au niveau Bac +3</p> <p>Dans notre projet, nous passons de 17 niveaux de rémunérations à 6 niveaux</p> <p>Grille salariale : Nous avons établi notre projet en fonction des grades équivalents de la FPT puisque notre décret de 1965 a été</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>une catégorie équivalente à la catégorie A fonction publique composée de 2 niveaux avec un recrutement ouvert aux titulaires d'un BAC + 3 ou plus ou de diplômes équivalents.</i></li> </ul>	<p>modifié pour que nos salaires ne soient pas supérieurs à ceux de la FPT (article 12-1)</p> <p>Pour déterminer le salaire minimal, nous sommes partis du salaire correspondant à l'indice terminal des grades équivalents dans la FPT et l'avons divisé par 1,27 (qui correspond à notre ancienneté) ce qui fait l'équivalent de 10 échelons.</p>
<p><i>Cette structuration permettrait de favoriser la mobilité.</i></p>	<p>La question de la mobilité et des passerelles au sein de la fonction est cruciale.</p> <p>Il faut être vigilants sur un décret statutaire qui continuerait d'enfermer les OPA dans leur service et EP</p> <p>Il faut que le statut permette des passerelles dans la fonction publique sous forme de détachement ou de mise à disposition sans limitation de durée (modification du décret MAD de 2011)</p>
<p><i>Il est proposé d'étudier la possibilité de reprendre une partie de l'ancienneté acquise dans le secteur public et privé lors du recrutement dans des conditions équivalentes à celles des fonctionnaires de la même catégorie.</i></p>	<p>Il s'agit de l'application du protocole Jacob</p>

### **Mesures de gestion immédiates.**

Il est inacceptable que la revalorisation des salaires OPA inférieurs au SMIC ne soit pas effectuée alors qu'il s'agit d'une mesure obligatoire !

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 aux 2 premiers niveaux (Ouvriers qualifiés et expérimentés) d'accéder directement à la classification de compagnon** et ce dès la circulaire promotion de 2017.

**Circulaire promotion 2017 :** la DRH nous affirme qu'elle est quasiment prête et ne va pas tarder à être diffusée.

**Mesures accordées aux fonctionnaires :** nous présentons la plaquette éditée par la DGAFP sur l'application de PPCR qui 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

Nous demandons au minimum d'en faire autant pour les OPA d'autant plus que cela a été arbitré par la Fonction Publique.

**Prime de rendement :** nous demandons la renégociation de la circulaire du 5 août 2016 qui a bloqué la possibilité offerte par le décret et l'arrêté de faire évoluer la prime de rendement et son complément

**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

### **Points sur les recrutements**

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

La DRH nous présente un exercice qui consiste à la fois à tenir compte des besoins des services et satisfaire les velléités de la Fonction Publique.

Le DRH annonce 127 demandes formulées au titre de 2016 et 2017:

- 30 recrutements à l'Aviation Civile + 2 à Météo
- 16 à l'IGN
- 38 OPA à VNF
- 23 dans les DIR
- 1 au CEREMA
- Le reste (19) dans les autres services apparemment dans les DIRM ?

La première question : est-ce que le projet présenté va convaincre la Fonction Publique de la nécessité d'embaucher des OPA ?

Pour le SNOPA, les besoins sont bien différents :

- 121 postes sont vacants sur le site mobilité,
- 47 postes sont vacants dans les DIR mais en réalité ce sont 140 OPA qu'il faudrait recruter immédiatement.
- A VNF : ce sont 100 départs prévus sur 5 prochaines années
- Dans les DIRM la situation devient catastrophique notamment en NAMO le nombre de poste vacant est considérable

Nous demandons d'arrêter l'hémorragie des effectifs de ces dernières années où nous avons obtenu un recrutement pour 5 départs.

Nous réitérons notre demande de 200 recrutements OPA minimum ainsi que le groupe de travail sur les besoins en compétences avec les employeurs.

En effets ceux-ci ont exprimé leurs besoins mais toujours dans le contexte d'une interdiction de recruter.

## **Conclusion :**

Si le projet statutaire semble bien timide, il va néanmoins dans le sens de ce que propose la CGT. Mais faire évoluer des règles statutaires vers celles des fonctionnaires implique de faire évoluer les salaires dès à présent comme le revendique la CGT notamment sur les plus basses rémunérations. Cela permettra ainsi de réduire le chemin à parcourir jusqu'à l'aboutissement de chantier statutaire. .

Une nouvelle fois nous ne sommes pas arrivés les mains vides et avons déposé un véritable projet sur la table.

Projet établi à partir d'études que nous avons réalisées et fournies à l'administration. Etudes qui à ce jour n'ont pas été contestées.

Nous devons combattre pour faire avancer ce projet y compris avec le nouveau gouvernement qui sera mis en place.

Pour cela nous continuons le travail auprès des employeurs pour les convaincre de la nécessité de maintenir les compétences des OPA et de recruter à hauteur des besoins réels des services et établissements.

Ce long combat qui s'annonce devant nous, le SNOPA CGT a décidé de le mener à l'offensive, en étant force de proposition, en s'appuyant sur la mobilisation des OPA et pas en se contentant d'attendre et de féliciter l'administration comme le font certaines organisations syndicales.

**Vous pouvez compter sur le SNOPA CGT pour défendre  
Nos missions, nos emplois et notre statut !**