



# L'OUVRIER

des parcs et ateliers de l'Équipement

SNOPA

la  
cgt

Fédération  
Équipement  
Environnement

N° 329 >> Avril - Mai - Juin 2020

## L'EDITO

### RIEN NE VA PLUS, LES JEUX SONT FAITS ?

**N**ous avons pu entendre, lire, écrire, voir, que le monde d'après la crise du covid devait être différent. Des sensibilités de tous bords se sont exprimées, sur la fragilité de notre système, sur la vulnérabilité de notre société, sur l'introduction de ce bouleversement dans la vie des gens incitant l'être humain à remettre les compteurs à zéro, à faire table rase des erreurs du passé, à tirer les leçons pour ne pas les répéter, à s'engager pour un monde meilleur, enclin à plus de respect, d'égalité, de partage, de redistribution, de solidarité.

En même temps les dernières élections municipales ont porté des maires qui incarnent ces sensibilités. En revanche au niveau national, le nouveau gouvernement est dans une prolongation exacte du monde d'avant qui devra se réaffirmer plus durement en réaction et face à une société ayant changé.

Une politique réactionnaire plus agressive incarnée par Macron, qui s'est doté des outils pour poursuivre sa politique néfaste et pour mater le peuple avec toutefois une crainte de confrontation dans tous les domaines qui restent à libéraliser comme la fonction publique, le détricotage des services publics, le projet de réforme sur les retraites.

Ailleurs dans le monde, une ville des états unis, Minneapolis un homme est mort dans des conditions qui doivent nous interpeller. Ce cri de douleur des Noirs fait écho sur notre planète. Au Brésil, alors que le Trump des tropiques, au pouvoir fait fi de toutes les recommandations sanitaires, le nombre de cas d'infection et de décès explose et accentue la contamination en Amérique Latine en condamnant la population la plus pauvre, les peuples amérindiens risquent l'anéantissement. À Hongkong, la dictature pékinoise tente d'éteindre les colères sociales d'un peuple épris de liberté. On en oublierait les feux qui ont ravagé les forêts australiennes, les incendies en Californie, les moussons meurtrières en Inde, les ouragans et crues en Amérique du nord, les inondations en Chine, le super-typhon au Japon, la pollution de l'Arctique russe, L'incendie de Lubrizol en France.

**Une catastrophe chasse l'autre. Une oppression étouffe la suivante.** En plein déconfinement, il est opportun de nous rappeler que le risque pandémique n'est qu'une des facettes du monde dangereux qui est le nôtre. La suppression des libertés n'est que l'étincelle de la révolution des foyers. **La terre, notre monde sert de bille à la roulette.**

En Europe, certains pays ont relancé les dés de l'activité, le

retour au monde d'avant dérange les cerveaux des financiers, principaux acteurs des marchés de capitaux qui voient dans cette crise le moyen de justifier la réduction des libertés des salariés et de maintenir le couvercle d'une colère sociale qui monte. **Quand ils parient c'est pour gagner, quoiqu'il en coûte aux peuples.**

L'État et les politiques sont largement reconnus responsables du sentiment d'abandon des citoyens et du creusement des inégalités territoriales, de la crise de confiance des citoyens à l'égard des forces de sécurité, du recul de la présence humaine derrière les guichets, de la dématérialisation des démarches à marche forcée, sources de nombreuses ruptures d'égalité entre les usagers et de fracture numérique. Un des grands plébiscites pour l'entreprise et son organisation est le télétravail. La crise a contraint de nombreux salariés à se mettre au travail à la maison. Isoler un peu plus le salarié, le rendre vulnérable, dépendant et anxiogène, il sera révélateur de risques psychosociaux.

Nous avons besoin d'investir dans le service public, qui s'est avéré essentiel pour assurer la continuité de la nation, et indispensable pour assurer la sécurité des citoyens, par des recrutements et par l'augmentation des salaires. Pourtant le gouvernement démantèle le ministère de l'écologie, il est devenu une priorité en termes de réduction des effectifs et suppression de postes. **Les OPA en sont les victimes.**

Solidaire, c'est justement ce que nous venons de perdre au Ministère de la Transition Écologique. Le nouveau gouvernement vient même de ressusciter le Ministère de la Mer qui va soustraire la Direction des Affaires Maritimes du giron du MTE, en nommant à ce portefeuille Annick Girardin Ex-ministre de l'outre-mer. Quand sera-t-il de la gestion des personnels OPA des DIRM, des phares et balises ?

Quelle politique pour l'écologie ? S'essouffle-t-elle ? A-t-elle besoin d'un vent marin pour regonfler les voiles de la transition ?

Dans son message de prise de fonction adressé aux agents, notre nouvelle ministre de la transition écologique, Madame Pompili a conclu par un encouragement « Allez au travail ! ». Message infantile et formulation très maladroite qui relèvent de l'affront.

**Impaire et manque. Rien ne va plus, les jeux sont faits ?**



## Renforcer le Service Public

**P**ar une lettre ouverte à notre ministre, le SNOPA-CGT a rappelé à quel point le service public a besoin d'être renforcé.

Confrontés à un évènement inédit qui s'est présenté sous la forme d'un virus obligeant notre ministère à continuer son activité sur les missions les plus urgentes, **les ouvriers des parcs et ateliers dans les services du ministère et dans ses établissements publics se sont adaptés au regard de l'état d'urgence sanitaire.** Experts dans de nombreux domaines techniques et pointus, les OPA ont assuré et exercé les missions spécifiques, indispensables à la sécurité de tous et au maintien du patrimoine, dans l'entretien des infrastructures transports (routes, fluvial, maritime, aviation-civile...) pour répondre à la continuité du service public sur l'ensemble du territoire, tout en essayant de préserver leur santé par le respect des mesures de prévention liées au covid-19.

Nous avons alerté, car aujourd'hui nous sommes devant une crise sanitaire, demain peut-être une crise climatique, environnementale, crises qui pourraient se répéter. Il ne s'agit aucunement d'être alarmistes mais nous pouvons penser que le risque est réel et latent. Les réalités biologiques et physiques sont des réalités non contractuelles et elles se rappellent à nous, tant il de-

vient indispensable d'emprunter le chemin de la transition écologique. Nous nous devons d'être prêts.

Pendant cette période d'état d'urgence sanitaire, nous avons constaté un brutal ralentissement de l'économie mondiale et il en a été de même pour l'économie de notre pays. De nombreuses entreprises ont suspendu leurs activités et leurs emplois, imposées par les mesures de confinement. Le service public s'est avéré essentiel pour assurer la continuité de la nation, indispensable pour assurer la sécurité des citoyens.

Dans cette période où l'évolution technologique marque ce début de siècle, nous sommes convaincus que les OPA avec leurs compétences, leur faculté d'adaptation et leur statut particulier sont un atout majeur et un maillon essentiel du service public du 21<sup>e</sup> siècle, moderne et efficace, reposant sur un modèle stable et fiable.

Nous avons demandé de prendre la mesure des enjeux, et dans un esprit constructif de bâtir l'après confinement par un renforcement du service public. Garder la maîtrise publique et la compétence publique pour faire face aux situations de crises, c'est permettre le recrutement d'OPA sur les missions techniques qui viennent en appui de celles des fonctionnaires, en leur assurant des déroulements de carrière pérennes et des niveaux de salaires adaptés aux qualifications et à l'expérience professionnelle. C'est la garantie d'une Fonction publique forte au service de tous les citoyens. La nouvelle ministre s'est engagée à recevoir les organisations syndicales.

## SOMMAIRE

- 1 | **ÉDITO**
  - Rien ne va plus, les jeux sont faits ?
- ACTU
- 2 | ■ Renforcer le Service Public
- 3-4 | ■ LDG Mobilité, Parcours professionnels – Promotions
- 5 | ■ Comment a été vécue la crise sanitaire dans les services ?
- 6-7-8 | ■ PLF/PLFSS 2021 Contribution du SNOPA-CGT



**TOUTE NOTRE ACTUALITÉ  
SUR NOTRE SITE INTERNET**

**www.snopacgt.com**

### FÉDÉRATIONS DE L'ÉQUIPEMENT

Syndicat National CGT  
des Ouvriers des Parcs et Ateliers  
de l'Équipement et de l'Environnement

SIÈGE SOCIAL  
263, rue de Paris - case 543  
93515 MONTREUIL CEDEX

Téléphone : 01 55 82 88 79  
Mail : snopa@cgt.fr

CPPAP 1018 S 06658

Directeur publication : Philippe DEBAT  
Impression :  
Rivet Presse Édition - Limoges





# Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives à la mobilité, aux parcours professionnels et promotions des agents

**R**ésultantes de la loi de transformation de la fonction publique 2019-828 du 6 août 2019 et du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019, les LDG définissent le cadre réglementaire de la gestion des personnels sur les aspects mobilités, parcours professionnels et promotions.

Les LDG se veulent être le dispositif qui réduisent les prérogatives des commissions représentatives des personnels (CAP, CCP, CCOPA...) pour ne laisser à l'agent que le traitement d'un recours possible dans une rubrique d'une plateforme numérique en passant par un représentant d'une organisation syndicale de son choix. Les LDG posent le principe de la déconcentration managériale. L'administration centrale abandonne la gestion des déroulements de carrière, des avancements, de la mutation des agents et laissent cette autonomie de gestion aux chefs de service.

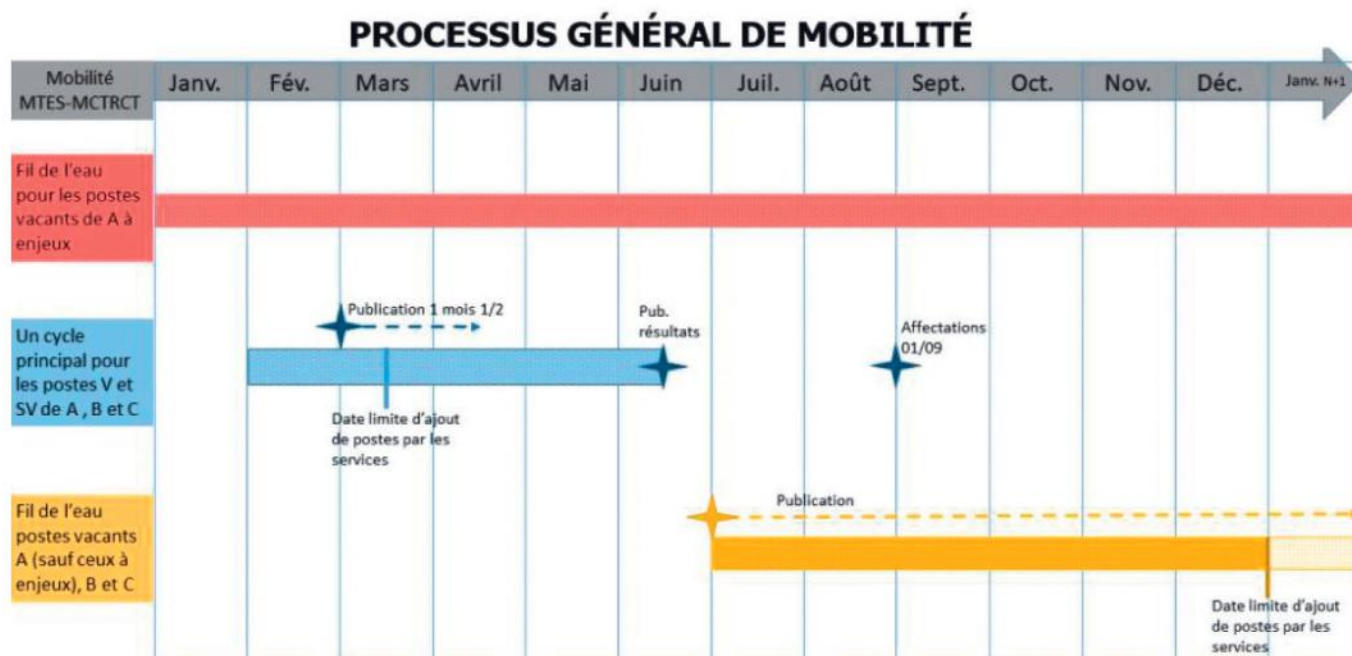
Pour les CCOPA leurs disparitions ne sont pas encore actées, mais elles sont en danger. Nous avons encore notre décret 65-382 du 21 mai 1965 avec l'article 4 qui nous protègent. Nous vous expliquons pourquoi :

## 1- Les LDG mobilité

Elles ont été mises en application dès le début de l'année par un passage du texte en CTM contre l'avis des représentants du personnel.

Pour les OPA, nous avons rapidement pu percevoir les dérives de ces règles, à la suite de l'évolution statutaire de la classification et de la gestion des OPA en 2019, la publication de postes vacants OPA en 2020 sur le site Accueil Mobilité n'est plus alimentée dans le regroupement de population OPA, les postes vacants ou sus-vacants OPA techniciens et ingénieurs de la nouvelle classification sont dilués dans les catégories B, B+ et A, des fonctionnaires. Pour les postes de la catégorie ouvriers (équivalent à la catégorie C) ils se retrouvent affichés différemment dans les populations des agents et chefs d'équipe d'exploitation de TPE et de la branche VN, PM mais aussi chez les adjoints techniques filières ouvrières.

*Le traitement du cycle mobilité suit un processus suivant le schéma :*





Un premier cycle principal dit de « printemps » avec publication des mobilités avant juillet et puis un second au fil de l'eau à partir de juillet réactualisé tous les 15 jours.

**De quoi semer le trouble quand on recherche un poste d'OPA.** Le SNOPA a interpellé la DRH sur le point mobilité. L'administration estime que ce dispositif vise à ouvrir de nouvelles perspectives de carrière aux agents concernés du fait de l'élargissement de l'offre de postes correspondant à leurs qualifications. Les OPA s'inscrivent dans le processus de mobilité applicable aux agents relevant du ministère : les OPA ingénieur/haute maîtrise, technicien, ouvrier peuvent respectivement être affectés sur les postes de catégorie A, B et C en fonction de leur classification professionnelle et de leurs qualifications.

**Difficile d'apercevoir une quelconque offre d'avenir quand il n'y a aucun recrutement d'OPA depuis 2 ans, les départs d'OPA des services sont automatiquement récupérés pour la réduction programmée des ETP du ministère dans le cadre d'AP2022. Le vivier de postes vacants OPA réduit peu à peu et laisse peu d'espoir à de la mobilité d'avenir. Nous sommes sur du soin palliatif.**

**Le SNOPA revendique le besoin urgent de recrutement pour pallier le déficit d'OPA et répondre aux secteurs en tension.** Nous avons interpellé la DRH car la mobilité en toute logique est considérée comme un recrutement pour un service. Il y a identification d'un besoin et recherche d'une compétence, publication d'un poste identifié et numéroté par le service. Cette mobilité peut aussi être conjointe à une promotion qui elle-même peut être déterminée au recrutement par un concours interne ou interne national, subordonnée à la vacance d'un poste.

**Et conformément à l'article 4 du décret 65-382 du 21 mai 1965, la COUPA reste compétente pour donner son avis sur les recrutements et donc sur la mobilité des OPA d'un service à un autre.** Dans ces circonstances, les LDG mobilités en imposant le champ d'application aux OPA ne peuvent s'opposer au décret 65-382 du 21 mai 1965 qui au regard de la hiérarchie des normes garantit la cohérence et la rigueur par le respect du niveau supérieur d'un texte. Le SNOPA-CGT a demandé à la DRH d'annuler l'application des LDG mobilités aux OPA, et d'informer les services et EP de la tenue de CCOPA en matière de mobilité comme auparavant. Bien entendu nous considérons être en mesure de nous opposer pour faire valoir le droit des OPA par les moyens légaux.

## **2- Les LDG parcours professionnels et promotions**

Proposition d'un projet de texte le 15 juin par la DRH pour un échange avec les organisations syndicales avec 2 réunions de travail le 19 et 22 juin en visio-conférence. Pas de répit en 1 semaine l'administration veut tout boucler, pour une présentation en CTM le 9 juillet devant les organisations syndicales. Un document destiné à l'encadrement de la catégorie A, qui ne laisse pas de place au catégorie inférieure B et C relayées au second plan. Les règles LDG pour les OPA sont l'objet d'une annexe sur 2 pages qui sont un rappel de la note de gestion du 9 octobre 2019 avec quelques précisions sur les éléments d'appréciation et de priorisation. L'histoire retiendra un CTM non tenu, marqué par l'absence de la ministre et de ses représentants dont la secrétaire générale du MTE. Une administration dont le mépris envers ses agents, caractérise à lui seul le niveau d'estime et de reconnaissance qu'il porte.

Plus d'une centaine d'amendements portés par la seule CGT, dont celui des OPA qui demandent à être retiré du périmètre d'application des LDG. **À ce jour toute promotion nécessite l'avis de la commission consultative de rattachement de l'OPA concerné, conformément à l'article 4 du décret 65-382 du 21 mai 1965.** Nous avons tout intérêt à conserver ses prérogatives le plus longtemps possible.

**Nous devons montrer notre détermination  
au maintien de nos règles en matière  
de CCOPA**



## Comment a été vécue la crise sanitaire dans les services

**D**ès le début du confinement, le SNOPA a interrogé les OPA et voulu savoir comment la continuité de l'activité se passait sur le territoire dans les services ou établissements de notre ministère. Dans quelle position se retrouvaient les agents, quels étaient leurs moyens de protection, si les consignes étaient claires, s'ils étaient sollicités pour intervenir ou bien si des pratiques de travail à distance se développaient avec quels moyens. Tous simplement comment ils vivaient ce choc inédit. Autant de questions que nous sommes en droit de nous poser quand une telle crise se présente. **Sommes-nous préparés ?**

Une situation confuse dès le début car longtemps le foyer de départ du virus supposé en France, a été identifié sur la base aérienne de Creil avec un décès et où nous avons des OPA qui y travaillent. Très rapidement le manque de protection s'est fait sentir. Nos stocks ont été donnés aux personnels médicaux. D'un service à l'autre dans notre ministère, des choix différents ont été opérés, par exemple tous les sites du CEREMA ont été fermés et les agents se sont retrouvés en télétravail. Dans les DIR, des missions d'urgences dites essentielles devaient être maintenues, mais encore fallait-il les identifier pour répondre à la continuité du service public sur l'ensemble du territoire, tout en essayant de préserver la santé des OPA par le respect des mesures de prévention liées au covid-19.

Nombreux ont éprouvé de l'inquiétude, du stress, de l'anxiété. Le confinement est loin d'être anodin d'un point de vue psychologique. En plus des changements de rythme et d'habitudes, il implique la restriction de nos libertés et peut provoquer des sentiments d'enfermement et d'isolement.

### Retrouvez le témoignage d'un OPA de VNF :

« Comme tout le monde je me suis retrouvé confiné et placé en ASA à mon domicile dès le 16 mars, mais mobilisable car j'ai continué à intervenir d'astreinte sur le terrain pendant toute la période du confinement, répondre par téléphone pour gérer les problèmes avec les fournisseurs, faire un inventaire des EPI (masques gants...) présents au sein de mon atelier et livrer des dons de VNF (blouses étanches, lunettes de protection et gants) à l'hôpital de SENS. J'ai eu des contacts très réguliers avec ma hiérarchie directe par téléphone pour



*prendre des nouvelles ou avoir des renseignements sur la situation. J'ai repris le travail totalement en présentiel le 11 mai.*

*J'ai été désigné « référent site covid19 » pour mon atelier et les bureaux de SENS avec pour missions de veiller à l'approvisionnement et gérer le stock de gel hydro alcoolique, des masques de protection, de diffuser l'affichage réglementaire et surtout de faire de la prévention auprès des collègues avec les consignes que j'avais. Pour la reprise et pour les interventions de maintenance, un véhicule a été attribué à chaque personne.*

*L'activité reprend progressivement depuis le déconfinement, cela ne pose pas trop de problèmes. Tout le personnel n'a pas repris totalement le travail sur site. Tout est fait pour éviter de se croiser dans les ateliers, nous avons la chance d'avoir des grands bâtiments qui nous permettent de travailler à des endroits différents et de respecter la distanciation. Quand nous intervenons en binôme, chacun utilise son outillage, caisse à outils individuelle du service. Pour le matériel électroportatif nous le nettoyons à chaque usage avant et après et bien sûr nous mettons un masque chacun et des gants.*

*Au début j'avais beaucoup d'appréhension. On peut se retrouver exposer ! Ma femme travaille au sein d'un hôpital dans un service accueillant des patients covid, ce n'est pas simple non plus. Je m'habitue petit à petit à notre nouvelle façon de travailler. Il faut adapter la charge de travail pour pouvoir respecter scrupuleusement les règles sanitaires, mais à la longue je trouve cela pesant et je suis impatient que tout cela se termine. »*



## PLF et PLFSS 2021 contribution du SNOA-CGT

(Projet de loi de finances et loi de finances de la sécurité sociale)

### Missions de service public dévolues aux Ouvriers d'État et aux Ouvriers des Parcs et Ateliers (OPA) du MTES

*Quelles sont les missions publiques (pas au sens budgétaire mais d'objectif de politique publique) à mieux assurer, à réintégrer dans la sphère publique ou à assurer tout court dans la sphère publique parce qu'elles ne le sont pas ?*

Environ 22 770 ouvriers d'État exercent des missions techniques principalement au sein des ministères des armées et de l'écologie mais aussi dans ceux des finances, de l'intérieur, de l'éducation nationale, de l'agriculture...

Ils sont identifiés « **Ouvriers d'État** » par leur affiliation à leur régime de retraite : le Fond Spécial de Pension des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État (FSPOEIE)

Leurs missions techniques, ne peuvent en principe, pas être exercées par les fonctionnaires au sens même de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Ces missions, liées au maintien du patrimoine et à la sécurité des usagers dans différents domaines tels que : les routes, les voies navigables, l'espace aérien, la monnaie, la cartographie, la santé, la défense nationale, l'armement... doivent rester sous la maîtrise de l'État.

Sur la partie **Équipement, Logement et Transport sous tutelle du ministère de l'écologie**, 3 corps d'ouvriers d'État : les Ouvriers de l'IGN, les Ouvriers de l'aviation civile et de météo France et les Ouvriers des Parcs et Ateliers (OPA).

**Environ 2 000 OPA exercent principalement leurs missions dans les domaines :**

- **Routier** : sur le réseau national non concédé, sur **des missions entretien du patrimoine routier et mise en sécurité des biens et des usagers** : Viabilité hivernale, signalisation routière horizontale et verticale, réparation rapide de glissières de sécurité, mise hors d'eau de la route : entretien des dépendances (fossés, bassins de rétentions), enduits superficiels, pontage de fissures, intervention rapide en cas de catastrophes naturelles (tempête, inondations...), maintenance du matériel et de la flotte de véhicule, gestion du trafic, Surveillance du réseau, réseau radio État...
- **Maritime** : principalement dans le domaine des phares et balises où ils exercent les métiers de chaudronnier, peintres, plâtriers, électricien, électromécanicien, électronicien... sur des missions **répondant aux obligations internationales de sécurité**. Mais aussi dans le domaine de la **protection du littoral dans le cadre du plan POLMAR** où ils ont en charge la maintenance et le maintien en condition opérationnel du matériel nécessaire en cas de pollution marine.
- **Fluvial** au sein de l'établissement public VNF, ils exercent les métiers d'électricien, électromécanicien, électronicien, automatique, hydraulicien, chaudronnier, plongeurs, soudeurs qualifiés, gestionnaire de matériel, magasinier sur des missions liées à **l'entretien, la maintenance préventive, curative, dans l'ingénierie**, sur des missions liées à **l'entretien et mise en sécurité des infrastructures** (tunnels, écluses, barrages...)
- **Réseau Scientifique et technique** au sein de l'établissement public FERMA sur des missions telles que l'assistance à la maîtrise d'ouvrage, la gestion de projets, le choix des matériels, la maintenance, la formation des personnels...
- **Dans les DDT(M) ou dans les DREAL** sur des missions telles que les prévisions des crues, la police de l'eau, le contrôle des transports terrestres, le contrôle CRC (construction), la maintenance informatique...

Toutes ces missions des OPA sont liées à la maintenance du patrimoine et à la sécurité des usagers. Dans les domaines précités, il est impératif de garder une maîtrise publique ne serait-ce que pour faire face en situation de crise. Cela implique de se reposer sur des modèles stables et fiables avec des agents ayant des compétences techniques. Les statuts d'ouvriers d'État permettent de recruter en exigeant des diplômes sur des domaines techniques précis. Leur statut leur implique une mobilisation de tout instant et leur déroulement de carrière est une garantie pour une stabilité d'emploi. Dans un service public du 21<sup>e</sup> siècle, moderne et efficace, les ouvriers d'État sont un atout majeur et les ouvriers des parcs et ateliers un maillon essentiel du service public, l'indépendance et l'expertise pointue de ses ouvriers permettent de garder la maîtrise du service public.

Au 31 décembre 2019, 22770 ouvriers d'État :

Défense : **16574**

- Équipement, Logement et Transport : **5018**

- Intérieur : **583**

- Économie et Finances : **345**

- Autres ministères : **250**



## Quels effectifs supplémentaires (tout de suite et de façon plus globale) ?

Bercy a bloqué budgétairement les recrutements d'Ouvriers d'État hormis au ministère des armées où il y a encore quelques recrutements sous statut OE. Mais « au compte-goutte », sur des emplois très spécifiques essentiellement dans l'aéronautique (1 recrutement pour 5 départs).

Les réductions d'effectifs, le moratoire puis le blocage de recrutements ouvriers d'État imposé par le ministère en charge de la Fonction Publique a eu des conséquences désastreuses :

- Abandon et externalisation des missions
- Baisse d'effectifs dans les équipes conduisant à des conditions de travail dégradées
- Difficultés pour assurer la sécurité des agents et des usagers
- Accroissement de la polyvalence allant à l'encontre des spécificités et des métiers des ouvriers.
- Arrêt d'équipes, pertes de compétence, mise au placard d'ouvriers
- Absence de perspectives pour les ouvriers
- Déroulements de carrière stoppés
- Mobilité réduite et limitée
- Souffrance dans le travail et risques psychosociaux...

Pour des raisons de sécurité évidentes, ne serait-ce que pour garder des compétences et la maîtrise publique sur des missions techniques, il faut arrêter immédiatement les opérations d'externalisations et recruter massivement des personnels à statut ouvrier.

**En ce qui concerne les Ouvriers des Parcs et Ateliers, le SNOA CGT estime qu'un recrutement d'environ 1 200 OPA serait nécessaire pour répondre aux besoins des services et des EP : 500 dans les DIR (routes), 100 dans les DIRM(Maritime), 400 à VNF et 200 au CEREMA et dans les autres services.**

## Quels crédits d'intervention supplémentaires ? Pour les crédits de personnel :

Nos revendications impliquent nécessairement une augmentation considérable de la masse salariale.

Actuellement pour les 2 000 OPA environ du MET en missions dans les services déconcentrés DIRE, DIRE, DEAL, DDT, établissements publics VIF, FERMA et ceux mis à disposition des collectivités territoriales, **la masse salariale 2020 est équivalente à environ 61 000 000 € (soixante et un millions d'euros).**

La grille salariale des OPA est indexée sur le point d'indice de la fonction publique depuis 1975. À chaque revalorisation du point d'indice, le taux du salaire horaire de base des OPA évolue. Le gel du point d'indice depuis 2010 a provoqué un décrochage de plus de 8 % par rapport à l'inflation, mais sans tenir compte de l'érosion monétaire. Les projections sur 30 ans mettent en évidence un fort tassement de la grille de salaire des OPA depuis des années et démontrent que les salaires n'ont pas augmenté plus vite que l'inflation et qu'il y a eu perte du pouvoir d'achat.

**À titre d'exemple :** le salaire minimal d'embauche d'un OPA dans les années 1990 était supérieur de l'ordre de 1000 Francs (soit environ 150€) par rapport au SMIC ; aujourd'hui le salaire minimal d'un OPA en zone 3 est inférieur au SMIC.

Une augmentation urgente et significative de tous les salaires doit être opérée pour combler la perte salariale due aux mécanismes économiques de baisse du coût du travail imposés par le patronat. Les salaires doivent aussi être ajustés et mis en adéquation avec les qualifications des OPA qui ont progressé.

**Cette augmentation doit être de 30 % sur tous les salaires. Cela impose de budgéter la somme de 18 000 000 € (dix-huit millions d'euros).**

Une autre manière également de valoriser une augmentation des salaires sur pratiquement tous les OPA est **la suppression de l'abattement de zone**, mesure injuste qui consiste à diminuer le salaire des ouvriers d'État, en fonction de leur lieu de résidence administrative, diminution de 2,7 % pour la très grande majorité d'entre eux. Ce système mis en place sous l'occupation n'a plus lieu d'exister car il est profondément injuste : il agit sur le niveau salarial, le régime indemnitaire, les heures supplémentaires et la retraite. **Pour combler la suppression de l'abattement de zone chez les OPA : 1 100 000 € (1,1 millions d'euros) seraient nécessaires.**

## Combien de crédits supplémentaires pour l'ensemble des besoins (ETP supplémentaires, requalification des emplois, titularisation des contractuels,...).

Nous avons estimé à 1 200 OPA nécessaire pour répondre aux besoins des missions. Les recrutements ne situent pas nécessairement en pied de grille de classification. Des besoins dans les 3 catégories (ouvrier, technicien et ingénieur)



sont indispensables. Recruter pour faire face aux départs non remplacés depuis des années, pour répondre et améliorer les organisations et les conditions de travail plus contraignantes, pour reconquérir des missions abandonnées ou externalisées, pour assurer les nouvelles missions liées aux évolutions et nouvelles technologiques. **Le budget nécessaire serait de 24 000 000 (vingt-quatre millions)**

### **Combien de crédits supplémentaires pour les revalorisations de requalification des emplois ?**

La grille de classification des OPA est composée de 3 catégories (ouvrier, technicien, ingénieur). Ces 3 catégories sont équivalentes aux catégories C, B et A des fonctionnaires. De nombreux employeurs pensent que l'entrée de la grille de classification des OPA compte tenu des missions exécutées devrait se situer au niveau technicien (cad au B des fonctionnaires). La catégorie Ouvrier deviendrait sans objet.

**Sur la catégorie Ouvrier (OPA C) nous comptabilisons 460 OPA**

**Sur la catégorie Technicien (OPA B) nous comptabilisons 1 200 OPA**

**Sur la catégorie Ingénieur (OPA A) nous comptabilisons 360**

Une manière de requalifier les postes et de mettre en adéquation les qualifications et les salaires seraient d'engager un processus de requalification de la catégorie ouvrier pour les passer au niveau technicien 1.1 avec reprise d'ancienneté.

**La somme de 1 700 000 € (1,7 millions d'euros) serait nécessaire pour requalifier les OPA ouvrier au niveau technicien.** Soit en 1 seule fois, soit ce plan de requalification pourrait être étalé sur 3 années (570 000 €/an) en priorisant les situations comme les fins de carrière, l'ancienneté dans le statut.

**Quel volume de financement supplémentaire et surtout quels modes de financement pérennes permettant de titulariser (par concours exceptionnels ou ordinaires) les contractuels en place : la titularisation des contractuels et le volume des concours ne dépend pas du PLF, qui raisonne en ETP et non en statut, mais dépend étroitement et du volume global et de la nature pérenne du financement des dépenses de personnel (la dépendance aux contrats de recherche ou aux opérations commerciales génère de l'emploi contractuel). Si on traite seulement du volume de l'emploi dans le PLF sans traiter le mode de financement, on aura de l'emploi contractuel supplémentaire.**

Le mode de recrutement par contrat en CDD est peu développé sur le secteur d'activité des OPA dans les services déconcentrés de l'État (DIR, DIRM, DREAL, DDT), même si la nouvelle loi de transformation de la fonction publique ouvre la voie grande au contrat. La stratégie du MTE a plutôt consisté à externaliser les missions. Ce qui explique que les tentatives de recrutement par contrat chez ses employeurs n'ont abouti qu'à moins de 10 contrats. Des embauches de vacataires (env. 5 agents) sont pratiquées sur les périodes de viabilité hivernale dans des DIR en zone de montagne où le risque climatique peut se déclencher, pour renforcer certaines équipes ou bien dans des ateliers pour soutenir une augmentation des interventions de maintenance pendant la période hivernale.

Le contractuel en CDD, CDI est davantage présent en établissement public, notamment chez VNF en raison de l'autonomie de gestion et financière de l'établissement, même si historiquement la place de l'OPA statutaire reste un choix privilégié au regard du mode de recrutement par concours, des compétences techniques, de la stabilité, de la fiabilité des agents.

**L'ensemble des besoins identifiés, 1 200 OPA couvrent largement ces modes de recrutement qui deviennent sans objet.**

**La vigilance reste de mise sur notre régime de retraite le FSPOEIE, si nous devons perdre notre régime spécial, c'est notre identité statutaire qui disparaît et nous deviendrions tous de simples contractuels de droits commun.** Nous serions identifiés comme une filière technique de contractuels du MTE mais elle n'apportera pas pour autant la possibilité de naviguer vers d'autres corps d'ouvriers d'État puisque nous avons nos propres grilles salariales, de classifications et des déroulements de carrière différents entre les ouvriers d'État.

#### **SECRETAIRE GENERAL**

Philippe DEBAT  
Tél. : 06 61 95 58 81

#### **SECRETARIAT :**

Philippe DEBAT - 06 61 95 58 81  
Michel LELIEVRE - 07 69 42 51 65  
Henri CASTELAIN - 07 87 79 44 88  
Charles BREUIL - 06 83 09 55 01  
Christophe HEGOT - 06 85 97 09 13

#### **TRÉSORIER GÉNÉRAL**

Henri CASTELAIN  
07 87 79 44 88