

Le SNOPA CGT dénonce et conteste le rapport de la cour des comptes





REPONSE DU SNOGA CGT AU RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES 2011

Montreuil le 8 mars 2011

La cour des comptes, institution dont le but est de pointer les dysfonctionnements de gestion de l'Etat dans différents domaines a rendu public son rapport annuel le 17 février 2011.

Ce rapport pointe entre autres, la gestion d'une partie des ouvriers d'Etat gérés par le Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable, du Logement et des Transports.

La cour des comptes cible particulièrement la gestion des Ouvriers des Parcs et Ateliers. Ce point a été repris par une presse nationale qui s'est contentée d'extraire des points particuliers du rapport en les sortant de leur contexte sans amener d'analyse ni même tenir compte de la réponse apportée par la plume de la Ministre.

Le contenu du rapport relatif aux OPA a suscité un vif émoi parmi les salariés. Depuis la loi de décentralisation de 2004 et la mise en application de la Révision Générale des Politiques Publiques les OPA ont subi un véritable plan d'élimination qui s'est traduit vers un transfert en masse vers les collectivités sans garanties en termes statutaires et une externalisation de leurs tâches, des pertes d'emplois au sein de leur ministère.

Se faire traiter de nantis dans de telles conditions dans un rapport truffé de contre vérités est purement inacceptable !

La CGT dénonce globalement le contenu de ce rapport et la véracité des propos tenus. L'absence des sources qui ont servies de support démontre le manque d'objectivité de la cour des comptes qui a vraisemblablement répondu à une commande de la part du Gouvernement. En effet, un tel rapport tombe à pic au moment où des textes décisifs tels que le décret d'intégration dans la Fonction Publique Territoriale ou la révision du décret statutaire de 1965 sont en discussion.

Les OPA ne sont pas dupes et ne tomberont pas dans un piège aussi grotesque !

Par ce document, le SNOGA CGT, première organisation syndicale représentative des OPA (63% des suffrages aux élections professionnelles de juin 2010) se doit de rétablir la vérité et de répondre point par point aux fausses accusations.

La CGT démontre que le contenu du rapport est erroné et par conséquent il ne peut en aucun cas servir de référence.

La CGT met en garde ses interlocuteurs locaux ou nationaux sur toute utilisation abusive de ce rapport dans le but de remettre en cause les règles statutaires des OPA qui entrainerait une réaction immédiate des Ouvriers des Parcs et Ateliers.

Suite aux contraintes imposées par la loi de transfert des parcs, la CGT revendique :

- **Une bonne intégration dans la fonction publique territoriale**
- **Une évolution du décret statutaire de 1965**
- **Un avenir aux OPA et au service public**

En partant d'une analyse cohérente et objective et non d'un rapport orienté.

Rapport de la cour des comptes sur Les ouvriers d'Etat du ministère chargé de l'équipement et de l'aviation civile

CE QUE DIT LE RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES	REPONSE DE LA MINISTRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT	REPONSE DU SNOA CGT
Les ouvriers d'État sont des agents non-titulaires		Les OPA ne sont pas des agents non-titulaires, ni des vacataires, ni des contractuels. Ils ne sont pas non plus des fonctionnaires, leurs règles statutaires d'ouvriers d'Etat les placent entre les deux. Ils sont recrutés par concours sur des emplois permanents et sont gérés par un décret particulier. Le rapport fait l'amalgame entre ces différents modes de gestion. Cela démontre bien la légèreté et l'ignorance de la cour des comptes dans ce domaine.
- Une gestion administrative défaillante et laxiste Près de 30% de l'effectif recrutés, affectés et gérés de manière irrégulière. Ils ont été recrutés, affectés et sont gérés sans fondement juridique. Les besoins en emplois sont déterminés, selon une approche quantitative, au niveau central, sans connaissance des besoins réels des services. Alors même que la notion de « <i>métier</i> » devrait être au cœur de la gestion des ouvriers, les métiers exercés par ces derniers n'ont fait l'objet d'aucun recensement, ni a fortiori de nomenclature précise décrivant leur contenu. Cette absence de réflexion globale et de gestion prévisionnelle des métiers et compétences a favorisé le recours systématique au recrutement d'un	Je souhaite rappeler que je ne partage pas complètement l'analyse de la Cour sur les avantages qu'il y aurait à prévoir le recrutement d'adjoints techniques ou d'agents contractuels en lieu et place d'OPA. Le recrutement de contractuels, avec une fixation de la rémunération correspondant là aussi aux qualifications présentées, ne garantit pas par lui même une économie de masse salariale.	Le décret de 1965 qui gère les OPA ne permet pas de recrutement hors des parcs et des bases aériennes. Si ce dysfonctionnement existe, les OPA n'en sont pas responsables. Cependant le décret n'est pas resté figé dans son écriture de 1965, des recrutements ont pu être effectués dans d'autres secteurs et services relevant de l'ex ministère de l'Équipement. Cela prouve toutefois que pour des postes techniques bien spécifiques, le ministère connaît des difficultés de recrutement sur des cadres d'emplois de la fonction publique. Les recrutements OPA ont toujours fait l'objet de consultations entre les différents services du ministère et ont toujours répondu à des besoins de métiers sur des missions bien précises. Avant les transferts des parcs de l'Équipement aux collectivités, le mode de recrutement des OPA sur des

ouvrier, plutôt que d'un fonctionnaire du grade d'adjoint technique (par exemple), ou d'un agent contractuel, afin de pourvoir aux besoins fonctionnels		métiers était pleinement satisfaisant et était même reconnu utile par ces dernières. Les contraintes financières et politiques qu'engendre ce transfert ont tendance à faire oublier les discours de nos élus au moment du vote de la loi qui reconnaissaient tous unanimement les intérêts d'un tel recrutement.
- L'impréparation du transfert aux collectivités territoriales de près de 70 % de l'effectif Les quelque 5 000 ouvriers réellement affectés dans les parcs et ateliers sont majoritairement concernés par le transfert aux collectivités territoriales du fait des lois de décentralisation, sachant que selon les départements, les transferts seront globaux ou partiels. Cette situation impose une refondation juridique de la gestion de ces agents. En effet, le projet de nouveau statut, qui avait été proposé en 2009 par le ministère, n'a pas été retenu par le Parlement, ce qui laisse les services sans base juridique pour la gestion des ouvriers hors parcs et de ceux qui ne seront pas transférés (en cas de transferts partiels de leur parc).	le MEDDTL porte actuellement un projet de révision du décret n° 65-382 du 21 mai 1965 régissant les OPA, afin de couvrir l'ensemble des affectations possibles de ces agents, comme de rapprocher leur gestion de celle des fonctionnaires de l'Etat ou encore de toiletter certaines dispositions obsolètes.	L'impréparation du transfert aux collectivités territoriales provient essentiellement du changement d'orientation des parlementaires concernant la position statutaire des OPA lors du débat relatif à la loi de transferts des parcs. Les parlementaires sous l'influence de groupes de pression ont préféré ne pas tenir compte du rapport Courtial qui préconisait un statut commun Etat/collectivités pour les OPA. Monsieur Courtial, conseiller d'Etat, argumentait son choix en raison de la différence de statuts entre les OPA et les fonctionnaires territoriaux et la complexité de l'exercice de fonctionnarisation des OPA . C'est pourtant l'option qui a été retenue par la loi sans avoir auparavant fait l'objet d'aucune étude préalable. Cela démontre bien les responsabilités politiques qui pèsent sur le transfert des parcs. La lenteur de ce dossier provient également du désengagement du ministère et du changement incessant de référents et d'interlocuteurs compétents. Lors du transfert des agents de l'état aux collectivités en 2007, le dialogue social pratiqué en amont avait permis la sortie des décrets d'application 6 mois avant la loi. Force est de constater que les OPA sont loin de bénéficier du même traitement.

		La CGT ne s'est jamais opposée à un toilettage du statut qui dans certains domaines, au fil du temps, est devenu obsolète. Ce travail statutaire avait été abordé dans le cadre du statut commun Etat/ Collectivités prévu dans le projet de la loi de transfert des parcs. La CGT réitère constamment la nécessité de travailler sur le décret de 1965 notamment en ce qui concerne le niveau salarial d'embauche, la grille de classification, le régime indemnitaire, etc.. La révision statutaire ne doit pas avoir comme préalable un alignement sur les règles des fonctionnaires mais tenir compte des missions et des métiers spécifiques aux ouvriers d'Etat que sont les OPA. Malgré nos demandes, le Ministère retarde constamment ce travail sur le projet de révision ce qui laisse à penser que ce sujet n'est pas leur priorité.
- La poursuite des promotions abusives et des « coups de chapeau » L'absence anormale de base juridique relative à la classification et aux règles d'évolution de cette catégorie de population, expose le ministère à de fortes pressions syndicales, auxquelles il n'a que rarement su ou voulu résister. Ces règles internes sont très avantageuses au regard de celles appliquées aux agents d'exploitation de l'équipement, , tout ouvrier d'État recruté en pied de grille peut évoluer vers un classement équivalent à la catégorie B, puis vers un classement équivalent à la catégorie A. L'application des dispositions qui prévoyaient des quotas limitatifs, pour la promotion des ouvriers d'État, à une catégorie supérieure, ne fait l'objet d'aucun	Le ministère a déjà indiqué à la Cour qu'il sera mis fin à la pratique des « coups de chapeau ». La modification du décret de 1965 a aussi pour objectif de revoir le dispositif des classifications existant, à la lumière des emplois occupés par les OPA après transferts et réorganisations de services. Ces classifications s'accompagneront de règles de promotion, selon un dispositif inspiré de celui applicable aux taux de promotion des fonctionnaires d'Etat.	La technicité est une compétence qui se paie. C'est sans doute pour cela que les OPA sont recrutés au SMIC !! Si comparaison il doit y avoir, il faudrait la faire parfois avec le secteur privé : en référence aux conventions collectives, les salariés à compétences égales ont une rémunération d'embauche supérieure (de l'ordre de 150€). La possibilité d'évoluer vers un classement équivalent à la catégorie B, puis vers un classement équivalent à la catégorie A (uniquement accessible par concours) est limitée. Le niveau « ouvrier » qui pourrait être qualifié équivalent à la catégorie C représente 65% des OPA. Les agents recrutés « ouvriers qualifiés » peuvent accéder suite à trois promotions au choix au grade de « maitre-compagnon » (ouvrier hautement qualifié). Ce grade peut être atteint au minimum au bout de 10 ans mais dans la pratique c'est en réalité

contrôle interne, si bien que ces derniers sont largement dépassés.

Au demeurant, le ministère délègue, aux services déconcentrés, des enveloppes à consommer correspondant chaque année à 1% de la « masse salariale ». Mais cette proportion ne fait l'objet d'aucun contrôle et n'est, dans la réalité, pas respectée.

La perspective du transfert des parcs aux départements, non seulement n'a pas empêché une très substantielle revalorisation de la classification des agents, mais elle semble au contraire l'avoir favorisée.

A titre d'illustration, le millier d'ouvriers qualifiés de 2002 ne sont désormais plus que 300 et, au cours de la même période, l'effectif des maîtres-compagnons a plus que doublé, de 535 à 1 177 agents.

Ces derniers représentent aujourd'hui 30 % de l'effectif du niveau ouvrier, contre moins de 10 % en 2002. Cette évolution spectaculaire des niveaux de qualification depuis 2002, n'est pas sans lien avec les difficultés rencontrées aujourd'hui pour les éventuels reclassements de ces agents dans un cadre d'emploi équivalent de la fonction publique territoriale. De plus, le ministère a réduit ses marges de manœuvre pour la gestion future de la carrière des ouvriers dont il conservera la gestion.

Enfin, les promotions de compagnon à maître-compagnon, dans l'année qui précède la retraite (qualifiées de « promotions coup de chapeau »), pourtant formellement interdites par le décret de 1965 ont néanmoins été couramment pratiquées (40 en 2006, 37 en 2007, 19 en

2008 et 11 en 2009), ce qui doit, de nouveau, être dénoncé. La Cour prend acte de l'engagement du ministère de cesser cette pratique au plus tard fin 2010.

Des attributions de primes irrégulières en constante

Il convient de replacer les évolutions du pyramidage des classifications dans un contexte de baisse des effectifs (-11% de 2006 à 2009) et de forte baisse des recrutements. Ceci tend à accentuer la proportion croissante des plus hautes classifications soulignée par le Cour.

plutôt au bout de 20 ans. **Le salaire de base de référence d'un maître compagnon qui constitue le grade terminal de la filière « exploitation » est supérieur de 160 € mensuel au SMIC.** Le salaire d'un compagnon (1/3 des OPA) avec 15 ans d'ancienneté est inférieur à 2000 € brut (primes d'ancienneté, de rendement et de métier comprises) ce qui est bien en dessous des 2500€ annoncés dans le rapport !

Le rapport dénonce l'augmentation du ratio des maîtres compagnons par rapport aux ouvriers qualifiés : quelle évidence quand leur moyenne d'âge est de 51 ans et les recrutements stoppés !

La préconisation de l'arrêt des coups de chapeaux : un seul grade peut être visé, c'est celui de maître compagnon autorisé hors quotas et hors enveloppe de promotion. C'est la garantie pour un ouvrier de finir sa carrière à ce niveau de grade et d'avoir une retraite de l'ordre de 1300€ pour une carrière complète. Le supprimer engendrerait une perte du niveau de pension de 80€ mensuel.

1300€ de pension de retraite pour un ouvrier hautement qualifié avec 35 ans de services minimum est-ce vraiment une aberration ? Nous sommes bien loin de l'analyse de la cour des comptes qui présente le régime de retraite des plus avantageux en le comparant une nouvelle fois au régime des fonctionnaires à grade équivalent. Tout d'abord, il n'y a pas de grades équivalents, les OPA cotisent toute leur carrière sur une partie de leur régime indemnitaire et ils n'ont pas de régime complémentaire de retraite !

L'irrégularité et la contestation du régime indemnitaire : les primes d'ancienneté, de rendement et son complément font parties de l'assiette de cotisation du régime de retraite et sont des éléments de la rémunération. La prime de métier n'est pas prise en compte pour la retraite. Ces primes sont encadrées par

Progression. Une prime d'ancienneté, maintenue à son taux à chaque changement de catégorie, amplifie l'effet de toute promotion sur la rémunération des intéressés, de manière plus que proportionnelle à la progression d'échelon.		des textes et si certaines sont entachées d'irrégularités, il en est de la responsabilité du ministère qui n'a rien fait pour y remédier. Pour la CGT, le régime indemnitaire n'est en aucun cas plus avantageux que celui des autres catégories de personnels et le toilettage du statut de 1965 doit être l'occasion de le faire évoluer et en aucun cas de le remettre en cause ni de le diminuer !
L'arrêté fixant le taux moyen de la prime de rendement n'ayant pas été pris dans les formes prévues par le décret de 1965, le versement de la prime de rendement et de son complément est entaché d'irrégularité, ainsi que la Cour l'avait souligné à l'issue de son contrôle précédent.		Le travail entrepris pour toiletter le dispositif de la prime de rendement lors des négociations sur le statut commun n'est toujours pas à l'ordre du jour. Cette revendication est toujours portée par notre organisation pour donner plus d'assise et de fondement juridique à cette prime. Il faut préciser que le dépassement du montant de cette prime est encadré par des textes et répond à des spécificités, des contraintes d'exercice de certaines missions.
De plus, la réduction du temps de travail a donné lieu à une rénovation du système indemnitaire en 2002, avec notamment la création d'une prime de métier. Destinée, à l'origine, à maintenir les rémunérations antérieures et à compenser les contraintes et la pénibilité des métiers, cette prime est en réalité un moyen d'augmenter la rémunération des bénéficiaires. Du fait de ces éléments, entre 2006 et 2009, la rémunération moyenne mensuelle brute des ouvriers des parcs a progressé de 10 % et s'élève actuellement à environ 2 500 €.	Les évolutions de la rémunération des OPA critiquées par la Cour ont pour l'essentiel répondu à ces contraintes opérationnelles assorties de rythmes de travail particuliers, comme l'organisation des horaires de travail sur 24h00. C'est par exemple le cas avec la création de la prime de métier en 2002 qui a permis de traduire les différentes natures d'activité des OPA tout en remplaçant plusieurs indemnités préexistantes. La finalité de l'ensemble du dispositif de rémunération a ainsi été pensée dans l'optique de garantir la meilleure disponibilité des personnels, par une organisation des horaires et des astreintes qui garantisse une continuité du service optimale. Certaines évolutions indemnitaires peuvent intervenir ainsi à l'occasion de l'adoption de protocoles sectoriels comprenant une organisation particulière de travail, qu'il s'agisse des voies navigables ou des DIR.	La prime de métier fait partie du régime indemnitaire des OPA au même titre que celui qui existe dans la fonction publique qu'elle soit de l'Etat ou territoriale. En comparaison, le régime indemnitaire appliqué aux OPA ne peut être estimé supérieur à ce que l'on peut trouver dans ces dernières. La prime de métier est un dispositif identique à la PTETE des agents d'exploitation du MEDDLT. Cette prime qui ne rentre pas dans l'assiette de cotisation pour la retraite ne peut être identifiée comme un élément salarial mais bien comme une indemnité versée aux regards de l'organisation spécifique du travail, de la complexité et de la dangerosité des missions des OPA. Encore un faux prétexte afin de stigmatiser une catégorie de personnels, de dénigrer la rémunération des OPA et de tirer encore plus vers le bas les conditions d'accès à la fonction publique territoriale de

L'augmentation de la masse salariale des ouvriers des parcs et ses effets

La masse salariale des ouvriers des parcs s'élève à plus de 303 millions d'euros. A ce montant, doit être ajoutée la subvention d'équilibre, s'élevant à 95 millions d'euros en 2009, versée chaque année par l'État au FSPOEIE. Malgré la baisse des effectifs depuis 2006, cette masse salariale est quasi-stable.

Pour les ouvriers affectés dans les parcs de l'équipement, les charges de personnel faisaient l'objet d'un remboursement par les collectivités locales pour

ces derniers.

Sorti de sa vocation première, l'application faite aujourd'hui du régime indemnitaire sert à apporter de la rémunération variable. Cette rémunération aléatoire ne rentre pas en compte pour le calcul de la retraite

L'augmentation constatée par le rapporteur et due au fait que l'on ne recrute plus d'OPA.

La moyenne d'âge se situant entre 45 et 50 ans, les OPA se retrouvent en milieu ou fin de carrière ce qui a pour effet d'augmenter le salaire moyen et fausse complètement le calcul

Le salaire des OPA n'a pas augmenté.

il est nécessaire d'évoquer :

- le blocage des salaires sur 3 ans du fait de leur indexation salariale sur le point d'indice de la fonction publique. Ce gel des salaires conjugué avec l'augmentation des cotisations pour la retraite entraînera forcément une baisse de pouvoir d'achat.

- l'absence d'une revalorisation de leurs régimes indemnitaires depuis de nombreuses années sous prétexte de transfert aux collectivités.

La CGT nuance l'interprétation que fait le rapporteur de la masse salariale. Cette dernière prend en compte l'ensemble des cotisations sociales (salariale et patronale) et est variable en fonction des services effectués par les OPA (Astreintes, HS, ISH etc....)

Le compte de commerce instauré en 1992 en définissant les Parcs et les OPA comme des prestataires de service public les a placés dans une logique de compétitivité et de productivité. Malgré les réductions drastiques d'effectifs depuis 1992, le volume d'activité et « le chiffre d'affaire » n'ont jamais diminué. Ce gain de productivité a été possible grâce aux OPA qui n'ont pas baissé les bras malgré la

lesquelles ils travaillaient, grâce à la facturation des prestations, via un compte de commerce du budget de l'État. Il aurait donc été possible de déterminer les besoins en effectifs dans une recherche de productivité et de compétitivité, au regard des chiffres d'affaires des parcs et des valeurs ajoutées obtenues.		détérioration de leurs conditions de travail. Le rapporteur doit ignorer les propos de Mr Courtial qui dans son rapport citait le compte de commerce qui gérait les parcs comme un outil à l'avant-garde de la gestion de service public. Le rapporteur semble aussi ignorer que le nombre d'OPA transférés a été déterminé par les collectivités au prorata des travaux effectués et par conséquent du chiffre d'affaire.
Un système de retraite particulièrement avantageux et coûteux Les ouvriers d'État sont affiliés au régime du Fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État, dont la particularité est de reposer sur une assiette de calcul de la pension de retraite très avantageuse. En effet, elle inclut presque tous les éléments de rémunération des six derniers mois, ainsi que les heures supplémentaires versées la dernière année. Du fait de ces pratiques, encouragées par les dispositions du système qui les autorisent, le ministère du budget a estimé que, à revenu d'activité comparable, la pension d'un ouvrier d'État est supérieure de près de 30% à celle d'un fonctionnaire de grade équivalent, relevant du régime de retraite de la fonction publique d'État		Les missions effectuées par les OPA sont spécifiques à des métiers de haute technicité, difficile à pourvoir par un recrutement classique dans la fonction publique. Leurs primes d'ancienneté, de rendement, et une partie des heures supplémentaires sur lesquelles ils cotisent toute leur carrière rentrent dans le calcul de leur pension, c'est ce qui les différencie des fonctionnaires. Les OPA n'ont pas droit à une complémentaire retraite obligatoire comme il existe pour les fonctionnaires ou les agents du secteur privé. Les dernières modifications de 2003 et la loi de 2010 pénalisent encore plus les OPA. Le futur décret retraite inscrit dans la loi de transfert des parcs va transformer les OPA en polypensionnés cotisant sur trois régimes différents. cela va inéluctablement se traduire par une baisse du niveau de pension. Où sont donc les avantages ???

1. mettre un terme à tout recrutement d'ouvrier d'État dans les services du ministère chargé de l'équipement et de l'aviation civile ; 2. identifié, au sein de la DRH de ce ministère, un seul service en charge de l'ensemble de la gestion des ouvriers d'État, quelle que soit leur affectation ; 3. revoir l'ensemble du dispositif de primes, d'indemnités et d'heures supplémentaires applicables à cette catégorie de personnel, d'une part en supprimant celles qui apparaissent exorbitantes du droit commun de la fonction publique, d'autre part en donnant à celles qui subsisteraient un fondement juridique régulier.	La technicité correspondante ne saurait être compensée, pour les mêmes tâches, par le recrutement de fonctionnaires aux compétences moins spécifiques. <i>Le MEDDTL</i> souhaite maintenir la possibilité de recruter des OPA pour assurer des tâches opérationnelles essentielles. Je souhaite confirmer que l'amélioration du pilotage de la gestion des OPA passera bientôt par la définition d'un correspondant unique au sein de la direction des ressources humaines La révision du décret n° 65-382 du 21 mai 1965 modifié relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes en est le principal vecteur, qui devrait amener à revoir les classifications et le mode de gestion de ces ouvriers.	C'est déjà le cas aujourd'hui. La CGT revendique le recrutement d'ouvriers d'Etat sous décrets spécifiques sur des missions de la fonction publique qui ne peuvent pas être effectuées par des fonctionnaires en raison de leur technicité et par le secteur privé en raison de leur caractère régalien. Les ouvriers d'Etat sont la garantie d'un service public de qualité grâce à leur technicité et leur éthique d'agent d'Etat ! La gestion des OPA par un correspondant unique mettra elle fin aux incessants changements d'interlocuteurs en charge des dossiers relatifs aux OPA ? La CGT revendique une véritable cohérence dans la gestion des OPA mais surtout une politique ministérielle assurant un avenir en ce qui concerne les missions, les emplois et le statut des OPA ! Les heures supplémentaires dont bénéficient les OPA sont encadrées et régies par des textes. Les règles sur le temps de travail ont limité leurs nombre par semaine, nous ne voyons là rien d'exorbitant. Que devient dans ce cas là, le slogan du Président de la République : « travailler plus pour gagner plus !!! » Cette attaque n'a qu'un seul but, celui de ramener la majoration des heures supplémentaires des OPA au niveau de celle de la FPT. On tire encore vers le bas et on fragilise le revenu des OPA en ne leur garantissant plus le maintien de la rémunération.
---	---	---

4. cesser la pratique des « promotions coups de chapeau » et redéfinir le pyramidage des différentes catégories d'ouvriers d'État, par l'application de quotas de promotion négociés avec la direction du budget. 5. régulariser la situation des quelque 30 % des effectifs d'ouvriers qui ne sont pas affectés au sein des parcs et ateliers .	Le ministère a déjà indiqué à la Cour qu'il sera mis fin à la pratique des « coups de chapeau ».	Par une telle affirmation, le ministère semble faire abstraction de toute discussion avec les organisations syndicales représentatives des OPA. Pour atteindre le niveau de maitre compagnon, les OPA doivent gravir 3 niveaux de changement de grade. Le grade de maitre compagnon correspond pour la majeure partie d'entre eux à un grade de fin de carrière. En supprimant le coup de chapeau au grade de maitre compagnon, en maintenant les quotas de 35% et en fermant les robinets du recrutement, le ministère limite la carrière des 2/3 des OPA à trois niveaux et diminue le niveau de pension des OPA de l'ordre de 80€. Qui peut expliquer une telle remise en cause ? Ce rapport est orienté, les attaques faites aux OPA n'ont aucune justification fondée et n'ont d'autres objectifs que de tirer le décret de 1965 et le décret d'intégration dans la FPT vers le bas. Pour la CGT, ce rapport est truffé de contre vérités qui ne tiennent pas compte de l'histoire et des compétences des OPA. Il ne peut servir en aucun cas de support aux futures discussions relatives aux modifications du décret de 1965, au décret d'intégration dans la FPT et au décret sur la retraite, prévus par la loi 2009-1291 du 26 octobre 2009. De même la CGT considérera toute utilisation de ce rapport par les services (pour justifier une remise en cause des promotions, déroulements de carrières, règles de fonctionnement et de gestions des OPA, etc ...) comme une atteinte à leur statut !
--	---	--