



SYNDICAT NATIONAL CGT DES OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS

263, rue de Paris, Case 543 93515 – MONTREUIL CEDEX

Tél. 01.55.82.88.77 / 79

Courriel : snopa@cgt.fr

Secrétaire Général : Christophe HEGOT tel 06 85 97 09 13

Montreuil, le 07 février 2024



Employeurs :
DRH du MTE

SNOPEA CGT :

**Eric Le Jossec, Laurent Berthiot, Philippe Debat,
Florian Quiguer et Christophe Hegot**

Les OPA, le sujet de ce début d'année 2024

Réunion du 06 février 2024

Le **SNOPEA CGT** a rencontré la DRH du Ministère en réunion bilatérale pour aborder les questions salariales, la mobilité et les règles régissant le congé maladie des OPA.

L'organisation de cette réunion faite suite à notre demande de décembre 2023 afin de balayer l'ensemble des sujets du quotidien des OPA.

Pour rappel, nous avons été reçus le 23 janvier 2024 pour faire connaître nos attentes relatives à la thématique retraite. Notre démarche se veut d'inscrire à l'encre rouge dans l'agenda de nos employeurs le sujet des OPA et de leur devenir.

Le **SNOPEA** pense qu'il est plus que jamais nécessaire de travailler sur une évolution statutaire ambitieuse et pleine d'avenir pour les OPA, les missions et les métiers que nous exerçons au quotidien.

SALAIRE

Le premier temps de la réunion s'est concentré sur les questions salariales. Le **SNOPEA** a tout d'abord pointé la persistance du décrochage salarial et les faibles revalorisations de ces derniers mois.



Le **SNOPEA** a fait état d'une non-reconnaissance des qualifications avec un traitement de base à peine supérieur au SMIC pour des ouvriers qualifiés et diplômés.

Nous avons également pointé une nécessité de reconsidérer notre grille de classification qui par sa nouvelle terminologie et ses différents niveaux conduisent à freiner les promotions. En exemple, la terminologie ingénieur pour la haute maîtrise crée un plafond de verre pour les OPA Techniciens 3. Les chiffres en baisse en 2023 du nombre de promotions pour une consommation d'enveloppe à l'identique démontrent aussi les difficultés pour changer de catégories.

Également, le **SNOPEA** a proposé la suppression de l'abattement de zone, dispositif injuste qui vient à minorer le salaire pour celles et ceux qui se situent en zone 2 et 3. Nous demandons de remplacer ce dispositif par la mise en place de l'indemnité de résidence comme cela existe pour les autres corps de la fonction publique.

Enfin, le **SNOPEA** a demandé que la prime d'expérience soit supprimée au profit de la prime d'ancienneté qui évoluera jusqu'à 30% pour 30 ans de service.

Cette demande tient compte de l'allongement de la durée de cotisation à la suite de la dernière réforme des retraites mais aussi de garantir une amplitude salariale équivalente à celle des autres corps de la fonction publique.

INDEMNITAIRE

Le **SNOPA** a ensuite fait la proposition de mettre en place un nouveau régime indemnitaire qui pourrait s'inscrire dans la future évolution statutaire afin de bénéficier d'un même niveau de prime existant dans les autres corps de la fonction publique, en exemple le RIFSEEP composée d'une IFSE (indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise) et du CIA (complément individuel annuel). Les montants de primes des OPA sont de très loin inférieurs au régime indemnitaire des fonctionnaires.

L'ensemble de ces mesures salariales, nouvelle grille de classification, suppression de l'abattement de zone, indemnité de résidence, prime d'ancienneté jusqu'à 30 %, nouveau régime indemnitaire, permettrait un rattrapage important au regard de ce que les fonctionnaires ont pu obtenir à minima durant ces dernières années.

La DRH souhaite travailler l'enveloppe catégoriel 2024 incluant la partie indemnitaire pour une future discussion avec l'ensemble des organisations syndicales. La DRH porte et continuera de porter également en réunion interministérielle la suppression de l'abattement de zone.

Sur l'ensemble des revalorisations salariales proposées ce jour par le **SNOPA**, la DRH analysera nos documents et reviendra vers nous pour nous faire connaître son arbitrage.

MOBILITÉ

Le second temps de la réunion a été d'aborder les difficultés rencontrées par les OPA dans le cadre de la mobilité.



Le **SNOPA** fait savoir que les cycles de mobilités, avec leur fonctionnement actuel, rendent la mobilité très compliquée pour les OPA. La situation de blocage sur le recrutement ne facilite pas non plus l'exercice avec une offre de poste se réduisant au fur et à mesure des départs au regard des choix opérés par nos employeurs via l'externalisation et la privatisation de nos missions.

Le **SNOPA** demande la possibilité au OPA d'accéder à la mobilité vers d'autres corps d'Ouvrier l'Etat. La piste d'un assouplissement ou d'un élargissement des modalités offertes par le décret 2011-1487 relatif à la Mise à disposition doit être étudiée. De même que la rémunération indemnitaire proposée dans les fiches de poste fait souvent référence au RIFSEEP.

PROTECTION SOCIALE

Le troisième temps de la réunion a été consacré aux règles régissant nos congés maladie.

Le **SNOPA** s'est appuyé sur plusieurs situations individuelles pour faire apparaître chez nos employeurs une perte complète des connaissances s'agissant de nos règles statutaires particulières relatives au congé maladie.



Le **SNOPA** propose qu'il soit mis à disposition dans un premier temps des fiches techniques encadrant nos règles actuelles régissant les différentes positions dans le cadre du congé maladie, notamment avec le mode de calcul des indemnités journalières sécurité sociale le cas échéant.

Le **SNOPA** a proposé que nos règles régissant le congé maladie dans sa globalité évolue et puisse s'inscrire dans le cadre du projet d'évolution statutaire que nous portons. Nos propositions étant d'améliorer la couverture des OPA dans ces différentes situations et de faciliter la gestion pour les employeurs.

La signature récente de l'accord Fonction Publique sur la prévoyance (congés maladie, AT-MP, Décès...) par la CGT, nous oblige à un travail sur une modification du décret 72-154 (relatif aux congés maladie, maternité et AT-MP des ouvriers de l'État) pour retranscrire nos revendications dans les articles pour maintenir et améliorer nos garanties sur les congés pour raison de santé (prochaine réunion sur la PSC prévoyance le 29 février).

Nous alertons sur les spécificités des missions des OPA et notamment sur les éléments de rémunération à caractère permanent, la part importante du régime indemnitaire et du service fait dans cette rémunération.

La DRH apporte des premiers éléments en amont de la réunion du 29 février 2024 portant sur l'accord interministériel protection sociale complémentaire.

Un projet de texte sera proposé prochainement qui posera la question d'une révision ou d'une abrogation du décret 72-154 portant sur le congé maladie qui y ira au-delà du congé longue maladie. La DGAFP sera pilote de l'écriture du futur texte. Des fiches maladies expliquant nos règles particulières à destination des employeurs seront travaillées et portées à la connaissance des différents services.

POINTS PARTICULIERS ET QUESTIONS :

Nous avons illustré nos échanges par des situations particulières d'OPA et alerté pour une prise en compte rapide ou pour une demande d'explication :

- La nécessité que les services appliquent sans attendre la dernière note de gestion sur la revalorisation des primes.
- La remontée d'erreur sur les fiches de paie sans que l'employeur n'explique pourquoi (plus de prime de métier d'un mois sur l'autre, aucun CA pour l'agent alors qu'il est éligible et qu'il a été versé en 2022)
- La non prise en compte de la baisse de rémunération suite à changement imposé par l'employeur de la zone géographique d'abattement de zone (DIR EST)
- L'élargissement aux ouvriers d'état de l'indemnité de sujétion géographique à l'outre-mer.
- L'état de situation sur la position d'activité des OPA en poste à l'OFB, et le redéploiement dans leurs locaux.
- La réorganisation du CIGT de Caen à la DIR Nord-Ouest et l'impact sur les OPA concernés.
- Dans le recrutement des contractuels, la nécessité de rendre plus attractif en reconsidérant la liste indicative des fonctions qui justifient un recrutement parce qu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire pour pourvoir ce type poste, l'exemple du chaudronnier et de l'électricien qui sont des techniciens. Et également à rappeler que 20 ans d'expérience dans un métier valent bien parfois plus qu'un diplôme !
- Nous rappelons à la vigilance la DRH sur les situations d'agents exposés à la discrimination sous toutes ses formes et notamment dans l'exercice du droit syndical.



Le SNOA CGT a une nouvelle fois démontré auprès de nos employeurs que les OPA sont une vraie richesse pour les missions et métiers que nous exerçons au sein de notre ministère.

Le SNOA CGT a fait connaître son projet d'évolution statutaire pour faire de notre nouveau statut un outil d'avenir pour les OPA et les employeurs. Nouvelle grille de classification, revalorisation salariale de l'ensemble des niveaux, nouveau régime indemnitaire, amélioration de la couverture sociale...sont des propositions portées par notre organisation majoritaire chez les OPA.

Le SNOA CGT appelle l'ensemble des OPA qui ne nous ont pas encore rejoints à le faire pour gagner cette bataille. Prenez contact avec nos militants locaux ou nationaux et construisons ensemble notre avenir.



*je me syndique au SNOA-CGT
en flashant le code avec mon smartphone !*