

La Défense, le 13 avril 2016



Monsieur le secrétaire d'Etat aux Transports
Hôtel de Roquelaure
244 Boulevard Saint Germain

75007 PARIS

Objet : Ouvriers d'Etat
Réf : PG/2016/18

Monsieur le secrétaire d'Etat

J'ai l'honneur de solliciter une audience, dans les meilleurs délais, afin de vous entretenir des situations que rencontrent les personnels ouvriers des parcs et ateliers (OPA) et des Ouvriers d'Etat de vos services et établissements. Cette requête émane des militants CFDT en charge de ces personnels. Elle est aussi le pendant à l'inertie de votre administration pour répondre à nos demandes de dialogue social afin d'avancer collectivement vers des solutions pérennes.

Oui, nous sommes intervenus à plusieurs reprises sur les difficultés relatives aux recrutements et à la gestion de ces personnels de nos ministères. Depuis le début des transferts des OPA en 2010 vers les conseils départementaux ? les difficultés se confirment et s'amplifient au regard des contraintes voire des interdictions de recruter.

Les ouvriers des parcs et ateliers relèvent du décret du 21 mai 1965 et sont présents dans les directions interdépartementales des routes, les directions interrégionales de la mer, les directions départementales des territoires (et de la mer) les DREAL, les directions territoriales du CEREMA, les directions et services des voies navigables de France, en administration centrale et dans de nombreux autres services de votre ministère.

D'autres ouvriers d'Etat se trouvent également à la direction générale de l'aviation civile (DGAC), l'ENAC et dans les établissements publics Météo France et institut national de l'information géographique et Forestière (IGN).

Là aussi s'exerce le blocage des recrutements et leurs difficultés de gestion des carrières et des mobilités. Dans certains cas, l'incapacité de recruter conduit à des dérives préjudiciables à de bonnes conditions d'emploi ; c'est le cas à l'IGN, la DGAC et à VNF avec une multiplication des contrats précaires sur des durées déterminées de moins d'un an. Ces contrats permettent de fait de satisfaire aux limites des plafonds d'emplois annuels. Elles s'inscrivent en contradiction totale avec les accords signés (2013) au niveau de la Fonction publique pour combattre la précarité.

Or, le secrétaire général, au CTM du 3 décembre 2015, en réponse à nos interrogations relatives à ce dossier sur l'évolution du statut a répondu, je cite : « soit il s'engagera entre la Fonction publique et la Défense un vrai travail, soit nous devons continuer pauvrement ».

Cette réponse est des plus inquiétantes : pourquoi une telle absence d'implication et de pilotage de notre ministère sur ce dossier ? Qu'attend donc votre administration ? Alors qu'elle avait inscrit à l'agenda social 2013 puis 2016 ce sujet comme prioritaire.

A la CFDT, nous ne souhaitons pas subir les décisions prises par d'autres. Il y a des discussions à poursuivre, des propositions à faire, nous en sommes persuadés. Attendre un signe de l'extérieur ne fera pas avancer ce dossier comme nous le souhaitons.

D'une part, nous devons amplifier le déblocage des recrutements utiles à l'exercice des missions de nos services, d'autre part, lever les difficultés de gestion de ces personnels en termes de déroulement de carrière et de mobilité.

Des indications et informations complémentaires vous sont présentées en annexe à ce courrier. Elles portent sur des situations concrètes, des conséquences négatives, des orientations en termes de recrutement comme des orientations de gestion mises en œuvre.

Confrontés au même silence assourdissant de votre administration sur ces sujets, nous souhaitons vous rencontrer au plus vite pour sortir de cette impasse et de ces situations intenable pour les personnels dans les services concernés.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire d'État, à l'assurance de ma considération respectueuse.

La secrétaire générale de l'UFETAM/CFDT



Véronique THYS

ANNEXE

Informations complémentaires sur les situations rencontrées dans les services

Des difficultés pour organiser les travaux

Ainsi, dans les directions interdépartementales des routes (DIR), de nombreux départs en retraite sur la prochaine période quinquennale sont envisagés : les postes libérés ainsi par ces départs sont utilisés le plus souvent pour répondre à la baisse imposée des effectifs dans les dotations annuelles en ETP.

Les organisations de travail deviennent impossibles à tenir : une équipe "glissières de sécurité" fonctionne à 3 personnes mais elle nécessite en réalité pour être opérationnelle de pouvoir compter sur un effectif de 5 agents pour gérer les congés, RTT et autorisations d'absences

Nous avons atteint les seuils critiques où les agents qui restent doivent envisager une évolution fondamentale de leur métier. Le recrutement de fonctionnaires, pour pallier l'absence des OPA, est lui-même impossible. Nous subissons une équipe réduite et sommes dans l'incapacité d'organiser les travaux comme il se doit. Pourtant il convient de pérenniser certaines missions tenues par les personnels OPA et audités comme économiquement viables.

Des mutations quasi impossibles

Moins de 100 postes offerts annuellement, le plus souvent en "susceptible d'être vacant" en raison des anticipations de la perte potentielle de l'ETP correspondant. Il reste environ 3 000 OPA dans nos services. Ces offres de postes, répartis sur toute la France, sont le plus souvent gérées en zone de gouvernance ou par EPA (VNF et CEREMA). L'organisation en quatre filières sur des métiers spécifiques, rarement interchangeable, limite la mobilité. Ainsi, un OPA d'un service, d'une filière, d'un métier donné peut voir plusieurs années passer sans aucune publication de poste adéquate au niveau national. Nous souhaitons sortir de cette situation et offrir des perspectives de mobilité choisie à ces personnels et veiller à la pérennité des missions essentielles au sein de nos services.

Des évolutions de carrière inexistantes

Les évolutions de carrière aujourd'hui au sein des services sont impossibles. La faiblesse des effectifs, la contraction des organigrammes n'offrent plus des missions et des grades différenciés pour chacune des filières. Ainsi, les passages au niveau maîtrise voire haute maîtrise sont impossibles. Les externalisations du cœur des métiers du statut OPA ont été conduites sans réflexion approfondie sur l'avenir des personnels à qui il reste de 10 à 20 ans de carrière à effectuer...

Des OPA "atypiques"

Dans le même temps ces dix dernières années ont vu un certain nombre de recrutements externes d'OPA sur des postes typés « fonctionnaires » : informaticiens, responsables achat, chef de centre de gestion du trafic, etc... Ces personnels ne disposent plus de possibilité de mutation (nombre de postes faible dans le métier à l'échelle nationale). Pour autant ils ne sont pas autorisés à candidater sur les postes équivalents publiés dans les corps de fonctionnaires, alors qu'ils assument parfaitement les fonctions dans leur propre service. Rétablir les personnels OPA dans des perspectives dynamiques passe par une évolution de cette situation.

Des solutions envisageables sont possibles

- Autoriser les mutations OPA par zone de gouvernance par le respect d'un quota national,
- élargir la possibilité pour les OPA de candidater sur tous les postes quel qu'en soit le statut dès lors qu'ils en ont les compétences, les qualifications et l'expérience attendues,
- anticiper et accompagner les OPA, dont les missions disparaissent, par des bilans de compétences/formations/requalifications personnalisés.

Notre proposition, à l'instar des modalités de transferts des personnels OPA aux départements, de réaliser l'intégration des OPA dans les corps de fonctionnaires de nos services, par homologation, prend tout son sens. Elle doit être retenue pour offrir aux personnels concernés de réelles perspectives quels que soient leur métier et emploi actuel.

Voies Navigables de France (VNF)

Le gel des recrutements, le manque de visibilité ont contraint l'établissement à des adaptations pour assurer les recrutements sur les métiers tenus par des OPA. Les embauches sous divers statuts créent des disparités au sein de ces équipes. La moyenne d'âge des OPA à VNF conduira à des départs massifs à la retraite dans les 5 prochaines années.

Or, les besoins de VNF exigent des solutions pérennes loin de la gestion catastrophique du dossier OPA. Elle met VNF dans l'impossibilité d'accomplir le cœur de ses missions, à savoir la maintenance des ouvrages. Ces errements aggravent la situation des OPA dont le déroulement de carrière n'est plus assuré en raison du faible écart entre ouvrier qualifié (grade d'embauche) et maître compagnon (fin de carrière de la filière ouvrière).

La refonte des grilles de classification permettrait une meilleure mobilité et l'accès à la maîtrise pour un contingent grandissant d'OPA bloqués en fin de carrière ouvrière.

Les techniciens sont également concernés par cette situation.

Direction Générale de l'Aviation Civile

Cette direction générale compte en son sein des OPA et des OE. Pour les OE, ils sont encore répartis à ce jour sur 35 familles de métiers. Certaines ont disparu (ou sont en voie de disparition !), il n'en reste pas moins que plus de la moitié sont encore actives.

La DGAC, pour répondre à la demande du ministère et de la Fonction publique de limiter les recrutements sur ce statut, a pris le parti depuis 4 ans de distinguer, en concertation avec les organisations syndicales, 7 familles prioritaires :

- famille Climaticien,
- famille Hygiène et Sécurité,
- famille Électrotechnicien,
- famille Spécialiste systèmes informatique,
- famille Logistique,
- famille Technicien avionique,
- famille Cellule moteur.

Il s'agissait de poursuivre les recrutements dans un cadre contraint et limité par la DGAFP à la suite d'un rapport de la Cour des Comptes contesté. Force est de constater l'échec de ces initiatives. La DGAC est contrainte à des épreuves de force avec les organisations syndicales au cours des instances de mobilités ou d'avancements. Comme elle ne peut pas gérer le déficit d'OE dans certains services, elle les ferme et limite de fait les avancements basés sur un taux de promu sur promouvables.

Les missions, les métiers, existent et les besoins sont avérés. Les réorganisations menées, tout comme les rationalisations et mutualisations ont atteint leurs limites. La mission principale des ouvriers d'état DGAC est d'assurer le bon fonctionnement de certaines installations et matériels liés

à la navigation aérienne, des réseaux d'informatique de gestion et des matériels de la DGAC, de l'École Nationale de l'Aviation Civile et de Météo France. Ces missions demandent de la rigueur, de la technicité, un sens de la permanence et un lien fort avec les autres corps de la DGAC, dont les contrôleurs aériens.

La spécificité de leurs missions, l'obtention de licences professionnelles liées à certaines de leurs missions ne permettent pas d'envisager qu'elles fassent l'objet d'une sous-traitance sans perte d'efficacité et sans augmentation importante des budgets de fonctionnement.

L'interdiction de recruter menace la sécurité des installations et des personnes, et joue sur la ponctualité et la sécurité des transporteurs et des passagers.

La CFDT exige donc que les recrutements reprennent immédiatement pour faire face à l'urgence et ce, sur le statut actuel. Il n'est en effet pas envisageable de continuer à avoir recours à des solutions précaires comme le CDD. La réalité du terrain nous a simplement prouvé que la DGAC est un excellent centre de formation pour des jeunes qui partent ensuite dans le privé.

Le syndicat des personnels de l'aviation civile (SPAC CFDT) est en attente de négociation sur ce dossier. La cohabitation d'un double statut serait une erreur. Il est impératif de garantir aux recrues un déroulement de carrière et des rémunérations identiques.

Institut Géographique National et Forestier

A l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN), les orientations stratégiques d'établissement adossées à une RGPP « aveugle » ont pour conséquence l'utilisation du corps des Ouvriers d'Etat comme variable d'ajustement en matière de réduction des effectifs (ETP).

De fait, c'est l'ensemble de nos missions qui est affecté par cette politique de réduction au bénéfice de la sous-traitance (pas toujours bien maîtrisée). Le dernier exemple est la constitution par l'IGN du RPG (registre parcellaire graphique) réalisé pour le compte du ministère de l'agriculture. Ce dossier sous-traité à plus de 90% a été repris en urgence par les personnels de l'établissement en mobilisant une grande partie des moyens de production au détriment de ses autres missions. La déficience d'un sous-traitant ou de données partenariales, voire participatives, s'amplifie.

L'arrêt en 2012 du cycle de formation de DRPI (dessinateur-restituteur, photo-identificateur) principal pourvoyeur d'Ouvriers d'Etat de l'établissement sur nos emplois de « cœur de métier », à l'ENSG (école Nationale des sciences géographiques) a pour conséquence l'arrêt du renouvellement de nos personnels pérennes, qui impliquera à terme la perte de compétences et d'expertises essentielles pour un établissement tel que l'IGN.

L'établissement a perdu 297 ouvriers en 13 ans pour un effectif global d'environ 1600 agents, passant de 935 en 2002 à 638 en 2014 (pas de chiffres pour 2015 car le bilan social n'est pas encore publié).

Ce qui fait, sur cette période, en moyenne, une perte de 22 ouvriers/an.

Ces départs sont palliés par des embauches massives précaires de CDD de 3 mois (qui disparaissent des tableaux au 31 décembre). Dans le même temps, nous devrions mettre en œuvre un accord signé au niveau Fonction publique pour combattre la précarité.

Cette précarisation des emplois, plus d'une centaine en 2015 aux dépens d'emplois pérennes, est une évolution détestable. Elle ne permettra pas de rendre dans le temps, un service public de qualité et de conférer à l'établissement sa qualité d'expertise.

Favoriser et gérer le déroulement de carrière, l'avancement et la mobilité des Ouvriers d'Etat n'est plus possible dans la forme actuelle de gestion du corps à l'IGN. Un plan de formations adaptées, l'élargissement des cibles des postes à pourvoir en interne aux OE avec la poursuite des remplacements des départs sur des emplois spécifiques (sous une forme à définir), la possibilité d'essaimage, de mise à disposition ou de mobilités externes dans d'autres établissements ou

services de l'Etat, permettraient de valoriser l'ensemble de ces compétences au sein de la Fonction publique

Les Ouvriers d'État avec la CFDT doivent avoir toute leur place dans ces évolutions sociétales pour la défense du service public et souhaitent pouvoir être force de propositions sur la gestion du corps des Ouvriers d'État de tous les services et établissements de notre ministère.