



DOSSIER OPA

RENCONTRE BILATERALE

CFDT/François LANDAIS

31 MARS 2026

Présents :

M. François LANDAIS - Sous-directeur DRH/CPMG/ESP

Mme Véronique TEBOUL – SG/DRH/RS

Délégation CFDT :

HUTINET Rémi (DDT 52) – Pascal BLANDEL (DDTM 56) – Benjamin JACQUES (VNF – DT du Nord Est) – Willy AGLAE (VNF – DT Bassin de la SEINE) – David CORDEL (DIRM NAMO) – Christian JACOB (DIRM NAMO)

Compte-rendu de la réunion :

1/ Introduction de M. LANDAIS :

Celui-ci explique qu'un calendrier d'échanges était prévu, avec l'objectif qu'Anne Debar, la DRH ministérielle, fasse un point sur l'avancement des discussions avec la DGAFP. Cependant, malgré plusieurs relances — y compris trois effectuées en un mois par l'intervenant lui-même - la DGAFP n'a pas répondu sur le sujet des OPA et de leur fonctionnarisation.

En conséquence, les discussions n'ont pas progressé, et Anne Debar n'avait pas d'éléments nouveaux à partager. Le maintien du créneau de réunion a néanmoins été jugé utile, car il permet à l'intervenant de prendre connaissance du sujet, de mieux comprendre les enjeux et d'écouter les points déjà remontés par les participants auprès de la DRH.

2/ Interventions CFDT :

Le bilan global du processus est très négatif. Depuis plus de 10 à 15 ans, le dossier d'évolution statutaire des OPA est étudié sans réelle avancée. Les principales préoccupations des agents restent le niveau des salaires, des indemnités et les conditions de retraite, jugées insatisfaisantes, avec des dysfonctionnements importants (ex : délais très longs pour percevoir une retraite complète).

La réforme envisagée (fonctionnarisation) ne convainc pas et le corps des OPA est perçu comme en déclin, sans perspectives concrètes. Les discussions sont complexes, techniques, et peinent à aboutir, avec peu d'espoir de résultats à court terme malgré un calendrier de réunions.

Dans un contexte budgétaire contraint et sans priorité politique, les acteurs doutent désormais de la pertinence de continuer à travailler sur ce dossier. Parallèlement, la situation des OPA se dégrade (manque d'information, vieillissement de la population, conditions de travail difficiles), renforçant le sentiment d'abandon et d'incertitude.

Le dossier de fonctionnarisation des OPA est aujourd'hui bloqué car il n'est ni prioritaire politiquement ni soutenu budgétairement. Les interlocuteurs estiment que l'État n'a pas les moyens d'aboutir, comme le montrent 15 ans d'allers-retours sans résultat concret (sauf à réorganiser la grille de classification des OPA sous la contrainte d'un moratoire en 2019) Et ce ne sont pas les quelques avancées qui ne coûtent rien à l'Etat qui ont rassuré les Ouvriers des Parcs et Ateliers – Congés bonifiés et l'alignement sur les fonctionnaires de la prise en charge à 90% en cas d'arrêt maladie – 80% avant)

Les Ouvriers des Parcs et Ateliers refusent d'avancer davantage sans garanties solides, notamment :

- Des simulations financières individuelles (salaire actuel vs futur, retraite),
- Des assurances juridiques et statutaires.

Le contexte est jugé défavorable (restrictions budgétaires, incertitudes politiques, échéances électorales), et il existe une forte crainte de décisions arbitraires ou inabouties.

En parallèle, des problèmes actuels graves sont signalés :

- Non-respect de certains droits (taux horaire des ouvriers tous les ans sous le SMIC),
- Retards importants dans le juste paiement des pensions de retraites,
- Manque d'information quant aux dates de tenue des CCOPA et absence de relevé de décisions mise à disposition de tous les personnels ainsi que de reconnaissance des OPA,
- Situations de maltraitance ou de mise à l'écart dans certains services (Etat et collectivités pour des MASLD)

Conclusion :

La **CFDT** déclare que le projet suscite un fort scepticisme. Les acteurs demandent soit des engagements concrets et sécurisés, soit un moratoire, car continuer sans visibilité est perçu comme une perte de temps et un risque pour les agents.

Représentants de la DRH :

Malgré le scepticisme exprimé, le sujet ne peut pas être abandonné : il faut continuer à en discuter, notamment pour apporter des réponses concrètes (simulations financières, perspectives).

L'avenir de la fonctionnarisation reste incertain, mais un dialogue avec l'administration est en cours. Cette réflexion est jugée nécessaire car le statut des OPA est en extinction et génère des difficultés croissantes.

Beaucoup d'agents sont en souffrance, surtout les plus isolés, faute de gestion adaptée, de perspectives de carrière, de mobilité ou d'informations claires.

Même sans garantie d'aboutir, il est indispensable de travailler sur une évolution du statut pour répondre aux problèmes actuels des OPA.

Avant d'aller plus loin, il est indispensable d'obtenir une validation préalable du "guichet unique" (DGAFP et Ministère du budget) sur les options envisagées, afin d'éviter de travailler sur des pistes qui seraient ensuite rejetées.

Ce feu vert conditionne le lancement de travaux approfondis. Or, malgré des intentions passées (jusqu'à un projet de loi évoqué), le contexte politique n'a jamais permis d'aller jusqu'à des engagements fermes et concrets.

3/ Constat et conclusion :

CFDT :

Les OPA expriment de fortes inquiétudes et une détresse croissante face à leur situation : isolement dans certains services, manque d'information, difficultés de gestion, blocages de mobilité et refus liés à des contraintes budgétaires ou à une assimilation anticipée au statut de fonctionnaire.

Le statut actuel est perçu comme en déclin, sans perspectives claires, ce qui pousse certains agents à envisager de partir. Les problèmes concrets s'accumulent (arrêt des recrutements, salaires inférieurs au privé, absence de carrière, difficultés sur les retraites).

Malgré des constats partagés depuis des années, aucune avancée concrète n'est réalisée, notamment sur les simulations financières ou les décisions politiques.

La situation devient urgente et potentiellement critique humainement, avec un besoin immédiat de mesures concrètes et de visibilité sur l'avenir du statut.

Représentants de la DRH :

Avant d'entrer dans des discussions concrètes (chiffres, simulations), l'administration doit d'abord clarifier un cadre de base avec la DGAFP : grandes orientations, principes, et éventuel support législatif.

Aujourd'hui, ce socle n'existe pas encore (échanges encore préliminaires, réunion reportée), ce qui empêche de travailler sérieusement avec les représentants des OPA.

CFDT :

Les discussions concrètes sont nécessaires, mais impossibles tant que les bases et orientations générales ne sont pas définies avec la DGAFP.

Les représentants expriment un fort découragement et une perte de confiance : selon eux, le contexte budgétaire et politique (élections, manque de moyens) empêche toute avancée réelle, et nous savons bien que le dossier des OPA n'est pas prioritaire.

Nous dénonçons des années de réunions sans résultats concrets, avec des reports constants et aucune visibilité à court terme, ce qui rend difficile de justifier ces échanges auprès des agents.

La **CFDT** estime qu'il est inutile de continuer à se réunir sans engagements tangibles, et préfèrent attendre de véritables avancées concrètes avant de poursuivre les discussions.

Représentants de la DRH :

L'administration affirme vouloir continuer à pousser le dossier auprès de la DGAFP, sans garantie de réponse rapide.

Elle reconnaît qu'il faut attendre des engagements concrets avant de reprendre des échanges utiles, quitte à constater un blocage lié au contexte politique (élection présidentielle).

Conclusion :

Poursuite des démarches, mais les prochaines discussions dépendront de réponses claires et concrètes de la DGAFP.

CFDT :

La DGAFP n'a ni validé ni refusé le projet, mais son silence bloque toutes avancées, installant un stand-by durable lié notamment au contexte électoral.

Les acteurs en sont conscients : sans feu vert (notamment de Bercy), rien ne bougera, et en attendant, les OPA restent avec leurs difficultés et sont inquiets quant à leur avenir !

Pour conclure la réunion :

La **CFDT** fait le constat d'une situation figée, sans décision claire, avec une attente contrainte malgré la volonté d'avancer.

DOCUMENT **CFDT** TRANSMIS LORS DE LA REUNION DE CE JOUR

Revendications CFDT :

1/ Revalorisation des taux horaires de l'ensemble de la grille des OPA

Alors que l'inflation sur les 26 dernières années fut de 35,07% (données INSEE) seul le niveau Ouvrier de la grille des Ouvriers des Parcs et Ateliers connu une évolution significative sur la même période. Mais le taux horaire des ouvriers ne fait que coller au SMIC, voire est en deçà chaque année au 1^{er} janvier !

C'est encore le cas cette année en 2026 car le taux horaire du SMIC est à 12,02€ depuis le 1^{er} janvier (11,91 de l'heure pour un OPA en zone 3) !

Durant cette même période, les grades de milieu de grille (Techniciens) et ceux supérieurs (IHM) perdent du pouvoir d'achat au fil des ans !



Evolution des taux horaires des filières Ouvrière – Technicien – Ingénieur haute maîtrise

Grade	Année	Taux horaire	Grade	Année	Taux horaire	Grade	Année	Taux horaire
Ouvrier expérimenté	2005	8,43	Réceptionnaire	2005	11,61	Chef d'atelier C	2005	15,92
	2010	9,12		2010	12,14		2010	16,71
	2016	9,71		2016	12,14		2016	16,71
Ouvrier	2020	10,52	Technicien 2	2020	12,41	IHM 2	2020	17,04
	2026	11,91		2026	13,23		2026	18,12
Taux d'évolution des taux horaires en 21 ans		41,29%			13,95%			13,82%
Moyenne de l'inflation/an sur les 21 dernières années	1,67%/an							
Inflation cumulée en 21 ans	35,07 %							

La **CFDT** revendique une hausse significative des taux horaires qui ne sont pas du tout en adéquation ni avec les niveaux de compétences requis à l'embauche des OPA, ni avec leurs compétences acquises au fil des années à coup de formation en lien avec l'évolution des techniques et des matériels employés au quotidien pour accomplir leurs missions.

Cette hausse devrait être au minimum de 20% afin de **tenter** de s'approcher des taux pratiqués dans le secteur privé !

Si les primes statutaires mais également celles liées aux cycles des organisations de travail et au service fait, permettent pour certains OPA d'atteindre des niveaux corrects de rémunération, cela n'est pas le cas de tous. Notamment ceux dont les fonctions sont majoritairement vouées à des tâches administratives sans avoir à être dans un cycle de travail atypique.

La 1^{ère} des reconnaissances d'un l'employeur vis-à-vis de ses employés est le niveau de rémunération de base.

Il est connu et reconnu que les salariés/employés travaillant des années sous des cycles de travail atypiques sont davantage exposés au risque d'une mort prématurée et de maladies que ceux travaillant de journée en cycle normaux. Les primes dont ils bénéficient ne sont pas des cadeaux. Elles paient le prix de l'exposition de leur vie ! Ces primes sont uniquement versées pour cela ! C'est pourquoi la **CFDT** souhaite et revendique avant tout des taux horaires qui soient en corrélation avec les compétences des Ouvriers des Parcs et Ateliers. Leur investissement professionnel à faire fonctionner le Service Public au quotidien !

Donc un certain nombre de questions, mais également d'informations demandant des réponses claires :

- Est-ce que vous avez mandat pour une quelconque revalorisation salariale des OPA ?
- Avez-vous mandat pour nous préciser une date quant à la fonctionnarisation aboutie des OPA ? Un calendrier comportant les échéances à venir ?
- Des collègues en poste en **DIR**, en **DIRM** nous annoncent déjà que leur grade apparaît dans des fichiers informatiques comme correspondant à des catégories C, B ou A de fonctionnaires ! Avec des niveaux d'échelon !? Comment cela se fait-il ? Si la note de gestion du 21 février 2022 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 15 décembre 2021 lui-même relatif aux classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes précise que : *"Les OPA sont répartis, compte tenu des fonctions qui leur sont confiées, dans trois catégories d'emplois correspondant aux niveaux A, B et C des agents titulaires de la fonction publique de l'État et dans les emplois types dont la définition et la classification sont fixées par l'arrêté du 15 décembre 2021 précité"*. D'où viennent ces échelons ? De plus comment se fait-il que des collègues se voient refuser des promos de Technicien niveau 3 à IHM 1 sous prétexte que cela impacterait dès à présent les quotas de catégorie A dans leur service ou au-delà, dans la zone de gouvernance des effectifs (ZGE) ? La fonctionnarisation du corps n'a pas abouti à ce jour ! En quoi peut-il y avoir des freins au déroulé de carrière si les agents concernés par une reconnaissance au travail se voient interdire toute progression de carrière sous un tel prétexte !!! Ceci est purement scandaleux !!

Alors même qu'à cette heure le processus de fonctionnarisation n'est pas achevé, nous constatons dès à présent des problèmes !

La **CFDT** ne contribuera pas à une telle mascarade de dialogue social s'il n'est pas précisé dans la note de gestion 2026 du Corps des Ouvriers des Parcs et Ateliers, qu'aucune entrave au déroulé de carrière ne peut être faite pour passer à la catégorie supérieure sans motivation expresse du président de la CCOPA (autre que celle entendue en 2025 lors de CCOPA)

Le seul réel intérêt qu'apporte le décret N°65-382 du 21 mai 1965 est que les OPA sont admis ou susceptibles d'être admis au bénéfice du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

La **CFDT** ne laissera pas les Ouvriers des Parcs et Ateliers perdent cet avantage significatif sans qu'aucune garantie jugée satisfaisante par notre organisation ne soit donnée en contrepartie !!

De même, la **CFDT** fait le constat et dénonce depuis des années que des collègues ayant été transférés dans des collectivités et ayant fait le choix offert par la Loi de conserver leur statut de l'Etat via le principe de mise à disposition sans limitation de durée (MASLD) sont "placardisés" par leur employeur territorial. Si nous avons pu observer en 2025 un effort de propositions de promotion remonter des collectivités, cela ne fut pas le cas pendant près de 15 ans ! Des collègues sont oubliés volontairement au sein de collectivités afin de leur faire payer leur choix ! Ceci est inadmissible ! L'Etat instigateur des Lois de transfert de compétences doit assumer ses choix politiques en mettant tout en œuvre pour que les OPA subissant une telle injustice auprès d'autres employeurs/donneurs d'ordres puissent voir évoluer leur carrière ! À cette heure il n'y en a pas des milliers. Nous vous demandons de bien vouloir

recenser tous ces cas particuliers d'OPA en position de MASLD et de faire l'analyse de leur déroulé de carrière afin d'identifier ceux "placardisés" !

La **CFDT** affirme et revendique qu'il faille que l'ensemble des OPA qui seront fonctionnarisés puissent en avoir le choix ! Au regard de la moyenne d'âge relativement élevée du Corps des Ouvriers des Parcs et Ateliers, les collègues doivent pouvoir juger par eux-mêmes du bien fondé ou non de d'intégrer des Corps de fonctionnaires ! Cela fut fait pour ceux ayant été transférés avec les Parcs en 2010/2011. Nous revendiquons l'application de la même règle pour ceux étant toujours à l'Etat !

Enfin nous vous alertons sur le fait que des collègues sont en droit ou vont être en droit de bénéficier d'un départ anticipé pour avoir été exposés à l'amiante. Pour la **CFDT** il est hors de question que ces Ouvriers des Parcs et Ateliers perdent une partie du bénéfice du plan amiante les concernant en devenant des fonctionnaires à part entière ! Un véritable comparatif des textes en vigueur doit être fait afin de s'assurer qu'ils ne soient pas confrontés à des baisses de leur niveau de prise en charge !

ENTRE LE 3 ET LE 10 DECEMBRE 2026 !

