



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equipement, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

Comité Social d'Administration Ministériel (CSAM)

Décrypt-inFO

Comité Social d'Administration du 29 janvier 2026

La carte
des
entrées

Après le « dry
janvier » en mode
« services votés »,
le « very-dry reste
de l'année » à la
sauce 49-3 ?

Retrouvez la déclaration
préalable de FO [ICI](#).



CSA ministériel du 29 janvier 2026

Déclaration de FORCE OUVRIERE

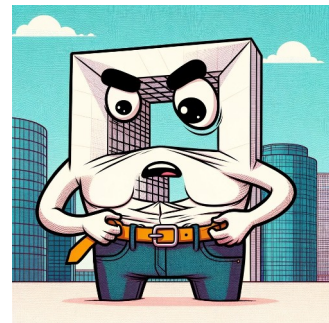
Après le « dry janvier » en mode « services votés »,
le « very-dry reste de l'année » à la sauce 49-3 ?

Monsieur le Président
Mesdames, Messieurs,
Chers camarades,

Les années se suivent et se ressemblent puisque le premier CSAM de cette année 2026 s'ouvre comme 2025 en mode « services votés ». Mais pas n'importe quels « services votés » puisque la cuvée 2026 est encore plus âpre, soumise à des rigidités renforcées imposées par Bercy. D'où notre demande que leur impact sur les différents budgets de pôle ministériel, y compris en matière de fonctionnement, de RI et d'action sociale puisse être présenté en séance. Demande acceptée et nous pourrions donc y revenir dans les débats.

A l'heure où nous aurons cette séance, la perspective de l'adoption d'un budget « à la mode 49-3 » semble tenir la corde, autre similitude avec l'année 2025. Sans présager de ce qui en ressortira précédemment si le processus va à son terme, il n'y a rien de bon à en attendre ni pour les agents publics en général, ni pour les agents du pôle ministériel (nous avons cru comprendre que la copie finale est encore pire que celle présentée en CSAM budgétaire). Au « janvier sobre » à la sauce « services votés », pourrait succéder un « reste de l'année à la diète » en mode « 49-3 ». Nous ne répéterons pas ici tout le mal que FO pense de tout cela, nous ne glâcherons pas le temps de l'instance à vous questionner sur des sujets pour lesquels vous aurez beau jeu de renvoyer à « ailleurs », « plus tard »...

Mais comme en 2025, nous demandons l'organisation d'un CSAM budgétaire traitant les leçons d'un potentiel budget adopté via 49-3.
Renvoyer à plus tard « les questions qui fâchent parce qu'elles coûtent » ne nous les fera pas oublier pour autant, et nous les gardons bien au chaud !



Les plats de résistance

- Période de services votés :

l'administration attend avec impatience qu'elle prenne fin...sinon ça va finir par se voir !

- **Budget 2026** : les cabinets des ministres sont saisis d'une demande de CSA Ministériel exceptionnel pour mesurer les écarts avec la version présentée en novembre 2025.

- Projets de

décentralisation/déconcentration : un projet de loi est prévu au printemps...l'administration tente de nous préparer à de mauvaises nouvelles sur le logement, le transfert total des DIR, la bascule des agents de l'État territorial au ministère de l'Intérieur. FO refuse de jouer la grenouille dans l'eau tiède ! Sans parler des attaques contre certains de nos opérateurs dont l'OFB...

- Expérimentation mobilité 2026 : FO

continue à tirer l'instruction vers le haut pour jouer un jeu gagnant/gagnant entre agents et services. Mais nous sommes les seuls à défendre le maintien d'un cycle principal pour des prises de postes en septembre. Bon courage pour les familles....

- Création de pôles inter-régionaux

CITES dans certaines DREAL : une réforme empirique et sans doute provisoire. FO obtient de nouvelles garanties pour les agents concernés après avoir obtenu l'augmentation de la durée possible d'instruction délocalisée (de 2 à 3 ans).

- **OPA/Ouvriers d'État** : une simple mise à jour du décret statutaire des OPA, l'affaiblissement des commissions médicales pour les OPA/Ouvriers d'État (y compris à la DGAC par position dogmatique).

- **ITPE** : la grille des élèves ingénieur repasse (provisoirement) au dessus du SMIC (sic!). Une mesure nécessaire, une refonte globale des grilles indispensable !!

Le détail des ingrédients : à retrouver ci-après !

Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses générales apportées en ouverture de séance

- Au sujet de la situation budgétaire : l'examen du PLF est en cours de finalisation, avec un espoir de LFI début février. Le SG prend note d'un nouveau CSAM pour faire le point sur le budget modifié. Il fera au moins passer une fiche de synthèse. Sur les plafonds d'emploi ministériels, le SG indique qu'il n'y pas de changement par rapport aux hypothèses de fin d'année...
- Sur la réforme de l'Etat et les projets de réorganisations en cours : le projet de loi demandé par le premier ministre sur la décentralisation de l'Etat comporte pour les sujets qui intéressent le pôle ministériel, le logement et le réseau routier national non concédé. Les arbitrages ne sont pas faits pour l'instant mais ils le seront dans les prochaines semaines. Si cela devait se faire, la mise en œuvre donnera lieu à une concertation avec un RETEX sur loi 3DS... voilà qui nous rassure (ironie !).
- L'ex mission de refondation de l'action publique devenue mission sur l'administration efficace est en cours de travail. Dans les prochaines semaines des annonces seront faites. Elles seront suivies d'une réunion avec nous pour nous annoncer les évolutions.
- Sur les réflexions sur l'ADEME : au sens du SG, il n'y a pas de projet d'EPA. Par contre, il y a une réflexion sur un travail plus efficace avec les missions régionales ministérielles.
- Transfert de GOIDE : objectif de mission bien menée. L'IGN doit être responsabilisé mais la mission du numérique sera attentive
- Recours aux cabinets de conseil : pas d'objection de transparence sur le sujet. Annexe budgétaire déjà accessible. Sur le fond : le ministère continue d'appliquer ses procédures
- Guyane : le SG a bien transmis au préfet un cadre pour reprendre discussion avec les agents sur le terrain.
- La DRH constate elle aussi de plus en plus de reprise de paye sans que les services RH de proximité n'en soient informés. Elle voit le DDFIP sous peu pour faire le point sur le sujet et trouver des solutions. Et ce sujet est illustré en séance comme élément constitutif de RPS !
- Sur le GIP EPO : ce GIP a une double tutelle culture et écologie. Le DGALN en est le président. Ce GIP comprend 21 agents, tous CDD. Amenés à la mise en œuvre d'une révision des programmes portés. L'AG du 17 décembre n'a pris aucune décision couperet (il fonctionnera encore au moins 6 mois). Suite à revoyure, examen de tous les programmes et voir ce qui peut être internalisé au sujet de l'Etat et ce qui peut rester au sein du GIP. Examen très fin jusqu'au mois de mars. Maximum de franchise et de transparence auprès des agents.

Point n°0 : A la demande de FO – Impact des services votés sur le budget 2026

Le secrétaire général énonce les grandes règles actées pendant cette période de services votés. Ces services votés correspondent au minimum de crédits que le gouvernement juge indispensable au fonctionnement des services. Similaire à l'année dernière :

- On peut payer sur des engagements déjà faits.
- On peut mettre en œuvre des dépenses régies par la loi mais pas les interventions « discrétionnaires » (fonds vert par exemple)
- Les nouveaux investissements ne peuvent pas être engagés (ex immobilier). Les dépenses de fonctionnement continuent.
- Masse salariale : crédits ouverts à hauteur de l'année précédente avec 25% au 1^{er} janvier et possibilité d'augmenter les crédits
- Action sociale : pas d'interruption sur la médecine du travail et la restauration collective. Sorties CLAS suspendues. Sur l'organisation de l'arbre de Noël, pas d'impact identifié.
- Formation : besoins essentiels (privilégient les formations distancielles). Ils assurent les formations déjà publiées, en lien avec la transition écologique, les formations initiales ou prise de poste, les formations management, préparation concours, sécurité, assermentations, et en lien avec les protocoles d'accord (en distanciel)

Le SG conclue que ces impacts sont modérés tant que cela ne dure pas.

Suite à ces énoncés et en regard des différentes déclarations préalables, FO alerte sur le cadre du dialogue social et la nécessité en cette année électorale de remettre un cadre clair. La DRH ressent également ce besoin et a décidé de mettre en place un parcours de formation spécifique. Le SG indique qu'il fera de son côté un temps d'échange avec les encadrants supérieurs sur cette thématique lors de ses réunions.

Point n°1 : Approbation du procès-verbal du comité social d'administration du 26 juin 2025

Intervenant : Laurent JANVIER - FEETS-FO

Votes sur l'approbation du procès verbal

POUR : FO (4) – CGT (2/3) – CFTD (3) – UNSA (1/3) – FSU (1)

Abstention :

CONTRE :

Point n°2 : Réforme de l'exercice de la mission CITES

-Projet d'arrêté attribuant à certaines directions régionales de l'environnement de l'aménagement et du logement (DREAL) une compétence interrégionale en matière d'instruction des documents relatifs à la convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (pour avis).

-Projet d'arrêté désignant l'opération de restructuration relative à la réforme de l'exercice de la mission CITES au sein de certaines directions régionales de l'environnement de l'aménagement et du logement de la Réunion ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires et d'accompagnement des agents (pour avis).

Intervenant : Patrick CHOPIN – FO/DREAL Bretagne – Céline DISPA – FO/DREAL HdF

De quoi parle-t-on ?

- **Abandon du SCN TRACNAT à court terme** : le ministère renonce provisoirement à la création d'un service à compétence nationale et opte pour une **organisation en pôles interrégionaux** pour l'instruction des documents CITES
- **Création de 6 pôles interrégionaux** (Paris, Orléans, Poitiers, Besançon, Clermont-Ferrand, Toulouse...enfin pas sûr !), avec une **mise en œuvre au 1er juillet 2026**
- **Effectifs concernés** : 49 agents identifiés, représentant **26,98 ETPT**, âge moyen élevé (**55 ans**), situations très hétérogènes selon la quotité CITES et la localisation, y compris en **outre-mer**.
- **Quatre situations RH distinctes** définies par l'administration, conditionnant le niveau d'accompagnement (ou son absence), avec un **pré-positionnement imposé au-delà de 30 % d'activité CITES**
- **Garantie affichée d'absence de mobilité géographique imposée**, mais possibilité de travail à distance **limitée à 3 ans** (hypothèse initiale de 2 ans portée à 3 ans suite à l'intervention de FO) pour les agents concernés, avant repositionnement pérenne hors CITES.
- **Arrêté de restructuration soumis à l'avis du CSAM**, ouvrant des droits indemnitaires et d'accompagnement sur **3 ans**, mais **réservé à une partie seulement des agents (situation n°2)**.
- **Calendrier resserré** : CSA ministériel le 29 janvier 2026, lancement des pré-positionnements dès mars 2026, pour une réforme opérationnelle dès l'été (au 1^{er} juillet 2026).

Les positions de FO :

Sur le fond de cette réorganisation, FO souligne le caractère assez empirique du schéma retenu, son caractère le cas échéant biodégradable au regard des incertitudes liées à l'évolution de la réglementation européenne, et son calendrier tendu de mise en œuvre susceptible de mettre les agents face à des choix précipités et la réalisation des missions dégradée en phase transitoire.

Sur le volet RH, FO rappelle que **la méthode compte autant que l'objectif**. Une réforme d'organisation, même présentée comme limitée en effectifs, **ne peut reposer sur des annonces fragmentées, ni sur des classements implicites découverts a posteriori par les agents**.

FO souligne :

- **Que traiter moins de 50 agents** aux profils, âges et contraintes identifiés doit être **pleinement à la portée d'une administration comme le METTL**, à condition d'une approche rigoureuse, collective et humaine.
- La nécessité d'un **cadre général clair**, opposable, garantissant **de réelles mesures d'accompagnement pour tous les agents concernés**, y compris un vrai droit de priorité à la mobilité choisie et de maintien des rémunérations dans la durée.

Lors du dernier comité de suivi, FO a exprimé de **fortes réserves sur la limite de 2 ans** prévue pour le travail à distance et les repositionnements, une durée **insuffisante au regard des réalités professionnelles et personnelles** (situation par rapport à la retraite, contraintes familiales, situations ultramarines).

FO prend acte de la prise en compte de sa demande que cette période soit portée à **3 ans**, au même niveau que **la durée de validité de l'arrêté de restructuration**, afin de sécuriser les parcours et d'éviter des sorties contraintes ou précipitées.

Durant cette période transitoire, FO porte sa vigilance à ce que les agents concernés ne soient pas les grands abandonnés entre structure hébergeante et structure de rattachement. Les documents présentés apportent de premières réponses aux questions soulevées en COSUI...mais sans doute pas toutes, justifiant le maintien d'un dispositif de COSUI avant mise en place et suite à la mise en place.

FO insiste en la matière sur la nécessité absolue :

- d'un **pilotage centralisé par la DRH ministérielle**, dans le cadre d'un COSUI national, garant d'une approche homogène et égalitaire.
- et non d'une gestion éclatée ou renvoyée exclusivement au niveau local (les DREAL « origines » et « destinataires » allant sans doute se renvoyer la balle en matière d'accompagnement RH)

Sur le volet individuel, FO demande formellement que **chaque agent soit informé sans délai de son "classement"** dans les différentes situations RH retenues par l'administration, et de l'ensemble des caractéristiques du poste de repositionnement proposé le cas échéant (y compris en matière de cotation RIFSEEP) et formations nécessaires ;

Avec un point de vigilance particulier pour l'agent positionné en outre-mer : quel engagement de maintien de la majoration et indexation de rémunération ? Quelles mesures d'organisation particulières pour qu'il ne soit pas oublié de sa hiérarchie sur l'ensemble des sujets ?

Que cette information soit **écrite, explicite**, et assortie de la **possibilité de contester ce classement**, avec un réel examen de la situation individuelle.

Pour FO, la réussite de cette réforme ne se mesurera pas à la seule mise en place des pôles au 1er juillet 2026, mais à la capacité du ministère à sécuriser les parcours, à respecter les agents, à tenir ses engagements dans la durée et à démontrer qu'une réforme peut se faire sans brutalité, sans angles morts et sans laisser personne de côté...avec le pragmatisme nécessaire pour coller à chaque situation individuelle pour une population pour partie en fin de carrière.

À retenir des débats :

La mise en place d'un SCN s'appuyait sur un périmètre plus large mais comme ce n'est finalement pas le cas pour l'instant, « ils ne pouvaient pas ». L'idée était tout de même de préserver cette mission d'où l'idée de ces pôles interrégionaux.

Au sujet d'une volonté d'un pilotage national, la DRH indique que l'échelon local est également très important.

La DRH veillera à ce que les services fassent connaître aux agents ce qu'il en est de leur classification. QUAND ? Dès le mois de février afin de permettre une objectivation des missions.

La DRH maintient que l'ouverture de droit sur l'arrêté de restructuration se fait sur un quota de travail suffisant (plus de 30%).

FO redemande s'il y aura bien re-transfert d'effectifs pour les DREAL impactées. La DRH confirme. FO alerte sur la possibilité pour les DREAL de recruter.

Pour les agents en Outre-Mer, la DRH confirme un engagement de maintien de rémunération.

Comment les agents restent rattachés à la vie sociale de la DREAL ? L'administration y travaille, en particulier sur la médecine et sur l'action sociale.

La DRH confirme que les agents qui ont accepté d'être repositionné à titre transitoire auront bien droit à la prime de restructuration.

Votes sur le projet d'arrêté attribuant à certaines DREAL une compétence interrégionale sur les missions CITES

POUR :

Abstention : FO (4) – CFDT (3) – UNSA (1/3)

CONTRE : CGT (2/3) – FSU (1)

Votes sur le projet d'arrêté de restructuration

POUR :

Abstention : FO (4) – CFDT (3) – UNSA (1/3)

CONTRE : CGT (2/3) – FSU (1)

Nota : FO s'abstient sur l'arrêté de restructuration suivant sa position constante de constater la nécessité de disposer de mesures d'accompagnements, mais de pointer leur large insuffisance voire leur non-application par l'administration (en témoigne le fait qu'un agent soumis à une restructuration a moins de chance de trouver un poste que l'ensemble des agents).

Point n° 3 : Projet de note de cadrage relative à l'expérimentation portant sur les mobilités 2026 (pour information).

Intervenante : Stéphanie FERRARI-PAILLET (SNP2E)

De quoi parle-t-on ?

Suite à 3 réunions de concertation basées sur le bilan du dispositif actuel (FO ayant été la seule organisation à faire des propositions concrètes d'évolution), une expérimentation des mobilités est lancée à compter de février 2026 afin de simplifier et fluidifier les dispositifs issus des LDG mobilité.

Elle remplace les trois circuits existants par une publication mensuelle unique des postes vacants ou à vacance certaine, avec des résultats publiés deux fois par mois.

Le périmètre, les priorités légales et les étapes de candidature sont maintenus, avec des ajustements visant plus de lisibilité et d'égalité de traitement.

Une attention renforcée est prévue pour les situations sensibles (reclassement, mobilités conjointes, situations sociales, Outre-mer, Mayotte).

Un comité de suivi associant les organisations syndicales et des indicateurs dédiés permettront d'évaluer l'expérimentation avant l'adoption des LDG renouvelées en 2027.

Les positions de FO :

Force Ouvrière constate que le projet de note de cadrage 2026 intègre **enfin** certaines évolutions nécessaires : le système actuel ne fonctionnait pas et **devait** être repensé. Plusieurs mesures vont dans le bon sens :

- La fusion des fils de l'eau avec une publication unique simplifie le processus.
- La facilitation des accords tripartites permet de mieux organiser les mobilités géographiques.
- L'harmonisation des durées de poste en Outre-Mer et la mise en place d'indicateurs de suivi sont des avancées importantes pour piloter les priorités légales et les mobilités.

Mais un point reste crucial : le cycle principal. Avec des campagnes mensuelles, il sera quasi impossible pour deux agents de pouvoir « bouger » sur une même zone dans le même délai (souvent pour un changement d'école en début d'année scolaire), ce qui est un enjeu majeur pour les familles. Un cycle principal permet de garantir une meilleure visibilité et de maximiser les mobilités sur une période de prise de poste prisée par les familles, c'est-à-dire la rentrée scolaire.

De plus, la note de gestion évoque la préoccupation de prise en compte des priorités légales. Comment concevoir que cela puisse être effectif avec un dispositif uniquement mensuel avec un catalogue de postes restreint ? Comment concevoir une mobilité de couple ? Comme un exercice de roulette russe ?

Histoire de donner corps à ce sujet sans doute abstrait pour nos interlocuteurs d'administration centrale ayant conçu le dispositif, voici un témoignage concret remonté suite à la circulation anticipée du nouveau dispositif dans les services : *« Je n'ai pas les mots pour ce qui nous concerne avec mon conjoint. Si ça se généralise nous ne pourrions plus jamais bouger de notre département, compte tenu de notre situation. Et nous ne sommes sûrement pas les seuls. C'est catastrophique pour les familles avec enfants. »*.

De plus, l'année 2026 est encore plus particulière : vous nous avez annoncé que les mobilités seront gelées à partir d'octobre. Il est donc indispensable d'expérimenter un cycle principal massifié pour une prise de poste au 1er septembre, intégrant des postes susceptibles d'être vacants !

C'est pourquoi Force Ouvrière insiste : la note de cadrage doit être adaptée pour intégrer ce cycle principal. Il ne s'agit pas seulement d'un ajustement technique, mais d'une nécessité pour que l'expérimentation soit réellement opérationnelle et utile aux agents. Et qu'elle ne soit pas un piège géant pour les services en fin d'année !

Un cycle principal pour lequel il est indispensable de pouvoir garantir la possibilité pour les services de publier des postes en « susvac », y compris pour permettre des mobilités internes alors que les compteurs font leur retour douloureux. A l'heure où les services font face à de fortes contraintes budgétaires et à des effectifs déjà sous tension, l'absence de publication des postes susceptibles d'être vacants est particulièrement pénalisante. Elle empêche toute anticipation, désorganise les équipes et alourdit la charge de travail de services déjà fragilisés. Dans ce contexte, maintenir un dispositif qui ne rend visibles que des postes strictement vacants revient à ignorer la réalité du terrain et à placer les services et les agents en difficulté supplémentaire.

Par ailleurs, nous réaffirmons l'importance d'**organiser des concertations locales**, afin que les services puissent échanger sur les problématiques concrètes de mobilité et enrichir le retour d'expérience 2026.

Cette dernière proposition permettrait notamment de faire écho à l'orientation formulée figurant dans le compte-rendu de nos échanges : « organiser au niveau local des échanges avec les organisations syndicales sur les orientations générales et les problématiques de mobilité, pour enrichir le retour d'expérience 2026 ».

C'est en ce sens que nous avons proposé des amendements.

FO poursuivra ses contributions dans le cadre du comité de suivi trimestriel proposé, pour participer aux réflexions sur la mise en œuvre et l'évaluation du processus expérimental, notamment en ce qui concerne la recherche de la périodicité optimale pour la publication des postes.

À retenir des débats :

La DRH précise qu'elle a travaillé à une interprétation souple de la définition de vacance certaine afin de ne pas bloquer des mouvements, les sus-vac ne pouvant plus exister au regard de la DGAFP.

Sur le lien entre mobilité et promotion, la DRH indique qu'ils entament aussi des éléments de bilan sur les LDG promotion.

La DRH indique que les élections professionnelles imposent en effet un arrêt des arrêtés mais pas des campagnes de fil de l'eau mensuelles. Sauf qu'elle ne pourra pas prononcer de prise de poste au dernier trimestre !!

Le SG précise qu'il cherche plus de simplicité pour les agents qui souhaitent muter, plus de simplicité pour les services support et plus de simplicité pour les SGCD. Et plus de souplesse en attendant d'avoir un schéma d'emploi plus en adéquation avec les missions.

Pour les promotions, une forme de priorité subsidiaire est instaurée.

La notion de *poste vacant* (*vacance certaine*) permet, selon la DRH, de répondre aux attentes des services : il appartient à ces derniers de prendre leurs responsabilités et d'ouvrir un poste lorsqu'ils l'estiment nécessaire, y compris en publiant un poste comme vacant alors qu'il est susceptible de le devenir. La DRH précise qu'elle ne contrôle pas la vacance certaine des postes.

Sur les amendements proposés par FO :

- **Affichage d'un cycle massifié pour les mobilités au 1^{er} septembre** : avis défavorable de l'administration, par principe. **A noter que FO est la seule OS à avoir soutenu cette proposition. Les familles apprécieront...**
- **Discussion au niveau local** : avis favorable de l'administration

Enfin, il est annoncé qu'une FAQ à destination des agents ainsi qu'un webinaire seront mis en place.

Point n° 4 : Ouvriers de parcs et ateliers.

-Projet de décret modifiant le décret statutaire des OPA, pour tenir compte de l'entrée en vigueur du décret n° 2025 -694 du 23 juillet 2025 portant diverses dispositions applicables aux personnels ouvriers de l'Etat en matière de congés (pour avis).

- Projet d'arrêté instituant des commissions médicales des personnels ouvriers (pour information).

Intervenants : Vincent ROLLAND (SNP2E-FO) – Thomas ROBQUIN (SNPACM-FO)

De quoi parle-t-on ?

1-Projet de décret modifiant le décret OPA de 1965

Ce projet de décret vise à mettre en cohérence le décret de 1965 avec le nouveau cadre des congés des ouvriers de l'État issu du décret du 23 juillet 2025.

Il s'agit d'une actualisation juridique à périmètre constant, sans création ni suppression de droits. Les anciennes références au décret de 1972, désormais abrogé, sont remplacées par celles du décret 2025-694.

Le texte sécurise ainsi le régime des congés pour raison de santé, familiaux, accidents

du travail et maladies professionnelles des OPA. Des corrections de légistique complètent le dispositif pour tenir compte de la réforme statutaire de 2025.

2 – Projet d'arrêté instituant les commissions médicales des ouvriers de l'État

Cet arrêté met en œuvre le décret du 23 juillet 2025 en créant de nouvelles commissions médicales, en remplacement des CROPA.

Il vise à « simplifier et harmoniser les procédures » avec celles applicables aux fonctionnaires. L'organisation repose sur une commission ministérielle et des commissions locales, garantissant proximité et continuité.

La composition distingue une formation médicale restreinte et une formation plénière incluant les représentants du personnel.

L'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 2027, avec maintien des instances actuelles jusqu'aux élections professionnelles de 2026.

Les positions de FO :

Depuis que l'État a démantelé les parcs (loi de 2009), les OPA se trouvent éparpillés aux quatre coins de la planète. Nous subissons un moratoire sur les recrutements depuis 2011.

Nous avons vécu un changement de classification en 2021, au travers duquel nous nous sommes vus imposer une catégorisation A – B – C ainsi qu'un Complément Annuel (CA exacte réplique du CIA du RIFSEEP) à l'instar des fonctionnaires.

Selon l'agenda social du ministère de 2013, un travail sur le statut devait démarrer qui fut repoussé pour 2015-2016, pour aboutir en 2025, soit 10 ans plus tard.

Quel est le bilan ? Ce qui inquiète beaucoup les OPA dans les services, notamment dans les DIR mais pas que, ce sont les déroulements de carrière stoppés, des promotions interrompues par le dogme du changement de catégorie, des mobilités impossibles dans la vraie vie quand bien même théoriquement c'est possible, un isolement provoqué par les mises à disposition des CT et des SGC, etc... Pour ce qui nous intéresse aujourd'hui, sur le point 4.1 il s'agit d'une mise à jour du décret 65-382 du 21 mai 1965 qui apporte un tout petit supplément de droits aux OPA, donc ça va dans le bon sens, en regrettant que le temps partiel thérapeutique ait complètement échappé à la révision.

Le point 4.2 est un projet d'arrêté qui met en musique le décret 2025-694 du 23 juillet 2025 qui vise à aligner les droits à congés pour raison de santé des ouvriers de l'État sur les dispositions applicables aux fonctionnaires civils. Pour FO il vise surtout à simplifier la gestion et réduire les coûts pour l'administration. FO ne partage pas les enjeux listés dans le rapport de présentation.

Que ce soit par rapport à la proximité, à l'expertise ou la continuité, on cherche où se trouve la plus-value face aux CROPA adossées aux CCOPA.

FO ne peut décemment pas se réjouir de la rationalisation de la composition de la commission pour sa formation restreinte dans laquelle aucun représentant du personnel ne siège.

Sur ce même sujet, FO tient souligner que les effectifs Ouvriers de l'Etat et OPA des services de la DGAC, du BEA, de l'ENAC et de Météo-France dépassent aujourd'hui les 500 agents. Les effectifs aujourd'hui sont encore suffisamment importants pour justifier une commission locale qui ne sera pas sous-dimensionnée et spécifique à ces services.

Par rapport à la situation actuelle, Force-Ouvrière pense qu'une première étape peut permettre de rationaliser la gestion commune des Ouvriers de l'Etat et des OPA au sein de ces quatre services, mais que le périmètre de rattachement ministériel ne sera

pas efficient sur la gestion des dossiers individuels. Le changement de périmètre ne doit pas influencer négativement pour la prise en charge de ces dossiers humainement sensibles. D'autant plus que notre proposition permet déjà une double mutualisation : de corps entre Ouvriers de l'Etat et OPA, mais aussi entre ces quatre services, qui aujourd'hui sont gérés par trois commissions médicales distinctes.

La particularité des différents métiers (famille professionnelle) est spécifique à la DGAC !

À retenir des débats :

Un cycle de discussion est en cours sur les OPA afin de faire un bilan de toutes les thématiques, avec une volonté aussi de se remettre au travail sur la fonctionnarisation, en lien avec la DGAFF.

La DGAC justifie son choix de « simplifier » les commissions au regard du faible nombre de dossiers.

Le CSAM entérine la mise à jour « technique » du décret 65-382 du 21 mai 1965. La durée et la rémunération des différents congés sont étendues pour les OPA. Il demeure une différence pour l'octroi du congé en mi-temps thérapeutique pour lequel un OPA doit passer par la case avis de la commission médicale avec un certificat médical, alors que cet avis n'est pas nécessaire au fonctionnaire qui dépose une demande. Le point 4.2 n'était pas présenté pour avis, auquel cas FO aurait voté contre, au vu de la suppression du droit aux OPA à être accompagnés par un représentant du personnel en formation restreinte des commissions médicales d'une part, en raison du nombre important d'agents issus de services différents regroupés au sein d'une même commission.

Votes sur le projet de décret modifiant le décret statutaire des OPA

POUR : CGT (2/3) – CFDT (3) – UNSA (1/3) – FSU (1)

Abstention : FO (4)

CONTRE :

Point n°5 : Projet de décret modifiant le décret n° 2012-1058 du 17 septembre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (pour avis)

Intervenant : Luc WEINSTEIN (SNITPECT-FO)

De quoi parle-t-on ?

Le projet de décret vise à revaloriser la grille indiciaire des élèves ingénieurs des travaux publics de l'État en 1^{re} et 2^e année.

Cette évolution répond à une situation devenue problématique, les indices actuels étant inférieurs au SMIC, compensés jusqu'ici par une indemnité différentielle.

La revalorisation proposée amène à +3 points d'indice majoré au dessus du minimum en 1^{re} année (IM 369) et à +7 points en 2^e année (IM 374). Entre l'annonce du projet et sa présentation, la hausse du SMIC a cependant mis le 1^{er} échelon 2 points en dessous du minimum et le deuxième seulement 3 au dessus. L'administration a finalement décidé de fusionner les deux échelons à l'IM 374.

L'objectif est de préserver l'attractivité de la filière ITPE, essentielle à la conduite des politiques publiques portées par les ministères.

Le texte entrera en vigueur le premier jour du mois suivant sa publication au Journal

officiel.

Les positions de FO :

Madame la Directrice, monsieur le secrétaire général, mesdames et messieurs les représentants de l'administration, chers collègues,

Je tenais tout d'abord à vous remercier pour ce petit geste, plus symbolique qu'autre chose, pour les élèves ingénieurs.

Tout d'abord, le geste est réellement apprécié : les ingénieurs élèves étaient tombés 45 et 31 points SOUS le SMIC, ce qui commençait à faire beaucoup.

Même si l'indemnité différentielle était versée, les laisser dériver à ce point relevait presque du mépris : « vous êtes élèves ingénieurs, vous serez loin sous le minimum légal » était un mauvais signal envoyé.

Après, le geste est symbolique car, le long circuit réglementaire aidant, entre son annonce voici plus d'un an et sa mise en œuvre présente, le premier échelon était présenté deux points SOUS le SMIC (c'est toujours mieux que 45) et le deuxième qui n'est que trois points au dessus, ce qui représente moins de 15 euros brut par mois. Bon, l'erreur a été rectifiée in extremis, voici les deux échelons fusionnés en un seul, aligné sur le deuxième et trois points au dessus du minimum.

Autrement dit, le travail sera à recommencer dès la prochaine hausse du SMIC, sans doute avant la fin de l'année 2026.

Il est par ailleurs regrettable que le passage de la première à la deuxième année ne se traduise plus par un changement d'échelon, qui marquait symboliquement le passage à la deuxième année.

Ceci amène donc sur la table inévitablement le sujet de la révision des grilles dans leur ensemble : pour les ingénieurs dont les grilles se sont tassées bien évidemment (-30 % en valeur réelle depuis le statut de 2005), pour la filière technique aussi, qui a ses spécificités propres de carrière et de métier, et pour tous les collègues des autres filières, même si la DGAFP semble avoir lancé un chantier pour les attachés (on verra s'il ne s'agit que d'effets d'annonces ou s'il y a une réelle volonté en la matière). Puisque la DGAFP a donc ouvert la porte à une révision de la gestion et des grilles des attachés (« les échelons sont trop longs et les grilles trop tassées » dicit le ministre Amiel), travailler à une révision notamment des grilles des ITPE (et de leur gestion) est donc indispensable, nos grilles étant non moins tassées et nos échelons encore plus longs.

FO votera pour ce projet, nous apprécions le symbole et le message envoyé, message qui appelle donc logiquement des discussions plus approfondies sur le statut et les grilles.

Je vous remercie.

Votes sur le projet de décret

POUR : FO (4) – CFDT (3) – UNSA (1/3) – FSU (1)

Abstention : CGT (2/3)

CONTRE :