

**Agenda social des MTES-MCT
2017-2019
Listes des chantiers de concertation**

PROJET – 27 juillet 2017

Chantiers	Sous-chantiers	Descriptif
1- CONDITIONS DE TRAVAIL ET ACTION SOCIALE		
1.1	Prise en compte de la pénibilité et traçabilité de l'exposition à l'amiante	<p>La prévention, le suivi et la réparation de la pénibilité ou de l'exposition aux risques de certains métiers exercés au sein du MTES - en particulier dans les directions interministérielles des routes et dans des services maritimes - sont des chantiers majeurs du dialogue social dans le cadre des CHSCT. La pénibilité de certains métiers a d'ores et déjà fait l'objet d'une reconnaissance par le classement de fonctionnaires et agents contractuels en service actif, sans toutefois qu'ils bénéficient de la bonification de service actif (cad majoration forfaitaire de la durée de services prise en compte pour le calcul de la retraite). Le maintien voire le renforcement de ces acquis au regard de la pénibilité des fonctions doit faire l'objet d'un suivi attentif dans le cadre du dialogue social.</p> <p>Par ailleurs, les OS comme l'administration sont très attentives à la traçabilité de l'exposition des agents à certains types de risques (enrobés amiantés, risques chimiques et reprotoxiques) qui ouvre droit à l'attribution de l'allocation de cessation anticipée d'activité, C'est ainsi que les fiches d'exposition à ces risques qui doivent être obligatoirement renseignées par l'employeur vont faire l'objet d'un chantier de remise à plat, pour en harmoniser le renseignement et veiller à leur transmission aux agents concernés. Il s'agit d'un chantier de discussion également suivi par le CHSCT- ministériel.</p>
1.2	Accidentologie : prévention des risques et gestion des situations individuelles	<p>Comme la pénibilité, l'accidentologie fait l'objet d'un suivi très attentif en CHSCT-M et dans les CHSCT des services concernés. Outre les aspects statutaires et indemnitaires à l'étude - une mesure relative au maintien temporaire de rémunération pour les agents ayant subi des accidents de service, dispositif nouveau qui fait l'objet d'une saisine du guichet unique sur le périmètre de VNF, mais dont l'intérêt concerne également les services routiers, ainsi qu'une mesure de reclassement des PETPE actuellement affectés en directions départementales des territoires dans le corps des adjoints techniques, au regard des fonctions exercées, des réflexions sont à engager et suivre en CHSCT sur les modalités de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle. La manière dont se met en place la protection fonctionnelle pour les agents victimes d'agressions est un axe de discussions en CHSCT-M en vue d'identifier des voies d'amélioration.</p>

Chantiers	Sous-chantiers	Descriptif
1.3 Action sociale : référencement des mutuelles		Le référencement d'une ou plusieurs mutuelles dans le cadre de la protection sociale complémentaire des agents (santé et prévoyance) des ministères doit faire l'objet d'un nouvel appel d'offres. L'administration et les organisations syndicales devraient s'engager avant la fin de l'année 2017 sur une discussion concernant les axes du cahier des charges. Le niveau de contribution du ministère dépendra des crédits alloués dans le cadre de la programmation budgétaire, toutefois l'enjeu dépasse le seul cadre budgétaire. Le point d'aboutissement serait la publication de cet appel d'offres (puis son attribution) en 2018.
1.4 Conditions de travail et temps de travail		Les conditions de travail sous l'angle de la gestion du temps et de l'organisation du travail sont des axes importants et en lien avec la prévention des risques psychosociaux. Le bilan du télétravail au sein du ministère et des actions à mener est prévu pour la mi-2018 avec une discussion avec les OS en CHSCT-M. L'impact des nouvelles technologies d'information et de communication sur les modalités de travail, le « droit à la déconnexion » et la gestion des charges de travail pourraient donner lieu à des discussions avec les OS et aboutir à une « charte des temps ».
2- PROJETS DE CORPS		
2.1 Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) : adaptation du corps à la mise en œuvre du PPCR (8 300 agents)	<p>2.1.1- Reclassement des ex-chefs d'équipe dans le grade C3</p> <p>2.1.2- Refonte statutaire visant à redéfinir les missions confiées à chacun des grades et à reconstituer une différence statutaire entre les agents encadrants et non encadrants</p>	<p>L'application aux PETPE des grilles PPCR de catégorie C a impliqué de reclasser sur trois grades un corps structuré en quatre grades en fusionnant les deux grades intermédiaires d'agent d'exploitation spécialisé (AES) et de chef d'équipe d'exploitation (CEE). De fait, depuis le 01/01/2017, les chefs d'équipe, qui ont accédé à ce grade sur examen professionnel, se retrouvent dans le même grade que les agents qu'ils encadrent.</p> <p>Cette situation génère un sentiment de déclassement chez les ex-chefs d'équipe qui se retrouvent dans le même grade (C2) que les AES qu'ils encadrent et génère de réelles difficultés d'organisation du travail et de gestion des agents dans les services employeurs.</p> <p>Le chantier de concertation permettant de résorber ces difficultés pourrait s'articuler autour de 2 axes principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la promotion dans le grade C3 de tous les ex-chefs d'équipe en situation d'encadrement ou ayant réussi le concours de chef d'équipe : un taux de promotion exceptionnel en 2018 permettrait de compléter les 850 promotions déjà obtenues en 2017 et 2018 • la réécriture du statut pour redéfinir les missions confiées à chacun des grades et reconstituer une différence statutaire entre les agents encadrants et non encadrants

	Chantiers	Sous-chantiers	Descriptif
2.2	Ouvriers des parcs et ateliers (OPA) : évolution statutaire <i>(2 400 agents dont 660 mis en disposition sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale)</i>		<p>Ces agents dont les effectifs, en diminution, sont gérés par un quasi statut qui date de mai 1965. Il est aujourd'hui obsolète, notamment parce que les missions qui leur sont confiées ont beaucoup évolué. La question de la refonte de leur statut est aujourd'hui posée au regard de la position de la Fonction publique mettant en cause la pertinence de poursuivre du recrutement d'Ouvriers.</p> <p>La DRH a engagé une concertation avec les organisations syndicales en avril 2017 : la poursuite de cette concertation est subordonnée au cadrage qui sera défini avec la fonction publique et le budget.</p>
2.3	Ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) : adaptation du corps à l'évolution des missions <i>(5 500 agents)</i>	2.3.1- Revue des missions 2.3.2- Recrutement / Formation 2.3.3- Parcours professionnels	<p>Les ITPE constituent un corps essentiel à la conduite des missions de nos ministères. Ces missions connaissent des évolutions fortes depuis 10 ans. L'adaptation du statut du corps et de ses règles de gestion à l'évolution de l'identité ministérielle et aux besoins en compétences actuels et futurs des services employeurs est un enjeu clé pour l'avenir des ITPE.</p> <p>Elle implique l'ouverture d'un chantier de concertation articulé sur les axes suivants : revue des missions, recrutement, formation, parcours professionnels.</p>
3- OPERATEURS			
3.1	Sortie du décret liste dérogatoire des établissements publics de l'environnement : gestion des conséquences en matière de recrutement et de gestion des personnels	3.1.1- Recrutement et mobilité dans les établissements publics de l'environnement après leur sortie du dispositif dérogatoire 3.1.2- Gestion de l'«après dérogatoire » pour les personnels des agences de l'eau	<p>Jusqu'en 2015, la plupart des établissements publics de l'environnement avaient l'autorisation de pourvoir leurs postes vacants par le recrutement de contractuels en CDI.</p> <p>En 2017, l'AFB, l'ONCFS, et le CELRL sont sortis du décret-liste dérogatoire autorisant le recrutement de contractuels en CDI sur les emplois permanents de l'État ; quant aux agences de l'eau, elles sortiront du dispositif au 01/04/2018.</p> <p>La sortie de ce dispositif entraîne plusieurs conséquences pour les EP et leurs personnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>en matière de recrutement et de mobilité</u> : le recrutement de fonctionnaires devenant la règle et celui des contractuels l'exception, comment recruter des fonctionnaires, comment préserver la mobilité des personnels contractuels ? • <u>sur l'organisation de la gestion des personnels des agences de l'eau d'ici le 1/4/2018</u> : → une partie d'entre eux seront éligibles aux concours de déprécarisation prévus par la loi Saudavet : conditions d'organisation des concours, accompagnement des personnels dans leur choix de titularisation conditions de reclassement → les autres resteront régis par le quasi-statut des contractuels des agences de l'eau qui sera mis en extinction : comment faire vivre dans la durée ce quasi-statut en extinction en garantissant aux personnels de conditions de gestion qui leur restent favorables ?

4- AUTRES CHANTIERS TRANSVERSAUX

4.1	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations	4.1.1- Établissement de la nouvelle charte relative à l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2021 4.1.2- Lutte contre les discriminations	<p>La charte ministérielle 2014-2017 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes arrivant à échéance, une nouvelle charte doit être établie pour la période 2018-2021 en concertation avec les organisations syndicales.</p> <p>Le chantier a été lancé en juillet et devrait s'étaler sur le second semestre 2017.</p> <p><u>La nouvelle charte pourrait donner lieu à la signature d'un protocole d'accord avec les organisations syndicales.</u></p>
4.2	Mise en place d'une stratégie ministérielle de développement des compétences et de formation professionnelle		<p>Le développement des compétences des agents des deux ministères, leur adaptation aux enjeux de la feuille de route ministérielle et aux enjeux de la modernisation de l'action publique constituent des axes majeurs d'une stratégie ministérielle des ressources humaines. Il s'agit aussi de permettre aux agents de devenir les acteurs du développement de leurs compétences et de bénéficier de nouveaux outils favorisant l'accès à la formation du plus grand nombre (formation à distance, etc;).</p> <p>La feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017 arrivant prochainement à échéance, la discussion d'une nouvelle feuille de route constituera un axe du dialogue social des prochains mois en vue d'aboutir à un nouveau document de référence et la mise en place d'actions concrètes, dans le cadre de l'établissement à l'échelon interministériel d'un schéma directeur de la formation tout au long de la vie.</p>