

AGENDA SOCIAL 2023-2026

DU MINISTERE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ET DE LA COHESION DES TERRITOIRES, DU MINISTERE DE LA TRANSITION ENERGETIQUE ET DU SECRETARIAT D'ETAT A LA MER

Chantiers	Descriptif	Calendrier
1- CONDITIONS DE TRAVAIL ET ACTION SOCIALE		
Plan de prévention des risques professionnels	<p>Un nouveau plan de prévention des risques professionnels sera élaboré faisant suite au précédent. Il intégrera la poursuite des principaux chantiers du plan précédent notamment en matière de prévention des risques psycho-sociaux ainsi que ceux relatifs à l'intervention sous circulation pour les agents des DIR. Il traitera également les thématiques principales du plan santé au travail de la fonction publique de juillet 2022 ainsi que la problématique du travail sous forte chaleur.</p>	<p>Lancement des travaux à l'automne 2023 pour une adoption du plan en FS fin 2023/début 2024.</p> <p>Mise en œuvre des mesures tout au long de la mandature</p>
Evaluation de la politique de prévention de l'accidentologie dans les DIR	<p>Lancement d'une <u>mission d'évaluation</u> de la politique de prévention de l'accidentologie dans les DIR début janvier 2023, qui devra aboutir en fin d'année 2023 à un plan d'actions.</p> <p>Cette mission est co-pilotée avec la DGITM. L'IGEDD participe à l'une des étapes clés de la mission à travers le parangonnage des pratiques mises en place au sein d'autres secteurs économiques et d'autres pays.</p> <p>La prévention des agressions dans les DIR sera également suivie dans le cadre des groupes de travail issus de la formation spécialisée ministérielle.</p> <p>Par ailleurs, un vecteur législatif sera identifié pour porter une disposition relative à la promotion des agents décédés dans l'exercice de leurs fonctions.</p>	<p>Examen d'un premier volet du plan d'action lors de la FS d'octobre 2023 et du plan complet à celle de décembre 2023</p>

Chantiers	Descriptif	Calendrier
Amélioration de la QVCT et renforcement de la prévention des risques psychosociaux (RPS)	<p>La réitération du baromètre social 2 ans après sa première édition permettra d'analyser les tendances et d'établir au niveau national comme des services les axes d'amélioration de la QVT et des conditions de travail.</p> <p>Une <u>négociation</u> sera menée sur le thème de la qualité de vie au travail et des conditions de travail, s'appuyant sur les résultats du 2^e baromètre ministériel.</p> <p>La prise en compte de la prévention des risques psychosociaux étant une des conditions essentielles à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents dans un contexte de profondes mutations, le <u>plan d'action ministériel RPS</u> sera renouvelé et complété pour la période 2023-2026.</p>	<p>Enquête QVT juin 2023, restitutions en septembre-octobre et lancement d'une négociation sur la QVT d'ici la fin de l'année 2023 en vue de la finalisation d'un accord avant la fin du premier semestre 2024.</p> <p>Second semestre 2023</p>
Redynamiser le modèle d'action sociale des MTECT-MTE - Négociation d'un protocole d'accord	<p>Les MTECT/MTE disposent d'un modèle d'action sociale spécifique qui repose en particulier sur des instances de concertation d'action sociale mises en place à l'échelle nationale (CCAS), régionale (CRCAS) et locale (CLAS), et sur des associations (FNASCE, CGCV, CAS). Il concourt utilement à l'identité ministérielle, au sentiment d'appartenance des agents et à l'amélioration de leur bien-être au travail.</p> <p>Cette organisation et la nature des actions menées sont à questionner aujourd'hui au regard des réformes administratives intervenues ces dernières années, la création des SGCD en particulier, mais aussi au regard des besoins des agents et des services. Une <u>négociation</u> sera engagée en 2023 concernant la gouvernance de l'action sociale à l'échelle territoriale, l'adéquation de l'offre au regard des besoins des agents, l'articulation entre les différents partenaires.</p>	<p>2023 - 2024</p> <p>Lancement du chantier au CCAS du 15 septembre 2023 Puis engagement de la négociation à l'automne (première réunion portant sur la méthode et le calendrier)</p> <p>Fin de négociation au 1er trimestre 2024</p>
Protection sociale complémentaire (PSC)	<p>1/ Sur le volet santé :</p> <p>En déclinaison du protocole d'accord interministériel relatif à la PSC en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique d'État du 26 janvier 2022, un chantier de <u>négociation</u> sera ouvert en 2023 en vue de <u>mettre en œuvre un contrat collectif à adhésion obligatoire au 1/1/2025 au sein du pôle ministériel</u> (y compris ses établissements publics).</p>	<p>2023-2024</p> <p>1^{er} trimestre 2023 : début des négociations avec les OS, intégrant un mandat donné par les EP participant à la démarche, et constitution de la commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS), dans l'objectif d'aboutir à un accord en septembre 2023</p> <p>2^{ème} semestre 2023 : conclusion de la négociation, lancement de l'appel d'offres du marché PSC</p> <p>1^{er} trimestre 2024 : sélection du ou des organismes de PSC et préparation de la mise en place du dispositif, en lien avec l'organisme retenu</p>

Chantiers	Descriptif	Calendrier
	<p>2/ Sur le volet prévoyance</p> <p>Les dispositions seront mises en œuvre en tenant compte des dispositions qui seront retenues dans le cadre de la négociation interministérielle en cours en intégrant l'objectif de disposer d'une solution de prévoyance à proposer aux agents à compter du 1^{er} janvier 2025 en l'attente de la déclinaison du dispositif interministériel.</p>	<p>2^{ème} semestre 2024 : mise en place de la nouvelle offre (affiliation, communication aux agents)</p> <p>1^{er} janvier 2025 : entrée en vigueur du nouveau dispositif PSC.</p> <p>Prévoyance : calendrier à préciser en fonction du chantier interministériel.</p>
<p>Sobriété et évolution de l'usage des bureaux</p>	<p>Lancement d'une concertation sur les éléments constitutifs d'une politique immobilière et des usages des lieux de travail qui s'adapte aux différentes modalités de travail, contribuant au bien-être des agents et s'articulant avec une démarche ministérielle exemplaire en matière de sobriété énergétique.</p> <p>Livrable : feuille de route</p>	<p>Travaux ayant pour chef de file la DAF</p> <p>Démarrage de la réflexion avant fin 2023 pour diffusion de la feuille de route en 2024</p>
<p>Semaine de 4 jours</p>	<p>1/ Bilan partagé de l'expérimentation conduite par le pôle ministériel 2/ Etat des lieux des initiatives mises en œuvre dans la fonction publique et dans le secteur privé 3/ Identification des suites à donner par le MTECT : maintien de l'expérimentation ou élargissement</p>	<p>Lancement de la concertation début 2024</p>
<p>2- PROJETS DE CORPS</p>		
<p>PETPE : création de deux corps distincts et amélioration de la rémunération et des perspectives de carrière pour les PETPE de l'Etat</p>	<p><u>Objectif :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Création de deux corps distincts pour les PE Etat et les PE VNF • Nécessité de mieux reconnaître les fonctions d'encadrement des agents d'exploitation par la création soit d'un 4^{ème} grade complémentaire, soit d'un emploi fonctionnel dans une logique de rapprochement avec le deuxième grade du corps d'agent de maîtrise territorial susceptibles d'accueillir certains personnels d'exploitation de l'Etat transférés dans le cadre de la loi 3DS. • Mise en place d'un plan de requalification en catégorie B (TSDD) afin 	<p>2^{ème} semestre 2023 : avis du CSAM, examen en Conseil d'Etat</p> <p>2^{ème} semestre 2023 : saisine du guichet unique</p>

Chantiers	Descriptif	Calendrier
	d'améliorer les déroulements de carrière des PETPE exerçant des responsabilités managériales.	
Moderniser le recrutement des officiers de port (OP) et Officiers de port adjoints (Opa)	<p>Face aux difficultés de recrutements sur ces fonctions spécifiques, il est proposé des évolutions statutaires afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversifier les voies de recrutement dans les corps des OP et Opa. (création d'une LA pour les Opa et d'un concours interne, assouplissement des conditions d'accès au concours interne et externe des OP) • Améliorer les déroulements de carrière (création d'un 3ème grade pour les Opa et révision de la grille des OP par analogie avec la catégorie A type). 	<p>Poursuite des groupes de travail initiés en 2022 avec les OS</p> <p>Saisine du GU à l'été 2023</p> <p>Avis du CSAM au second semestre 2023</p> <p>Ouverture des prochains concours en 2024 sur la base des nouvelles dispositions</p>
Mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche et des décrets d'application sur les corps des CR DD et des DR DD	<p>Les décrets d'applications de la LPR ont impliqué des modifications du statut des CR et DR des EPST qui s'appliquent de fait à nos corps.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création d'un échelon exceptionnel au grade de CR-HC : doté pour les corps du décret des EPST de la Hors-Echelle B – toilettage du décret 2012-1058 afin de mettre à jour les grilles des chargés de recherche • Réévaluation du classement au recrutement des CR du DD avec les modalités de classement plus favorables (clause transitoire). 	<p>Saisine de la COMEVAL en avril puis juin 2023</p> <p>Propositions envoyés aux agents au plus tard en juillet</p> <p>Reclassements individuels signés d'ici la fin du 3ème trimestre</p> <p>Toilettage du décret 2012-1058, retour du GU en fin d'année, à programmer en CSAM</p>
Moderniser le statut des Ouvriers des parcs et ateliers (OPA)	<p>1/ Finalisation du chantier engagé dans le précédent agenda social sur la modernisation du décret de 1965</p> <p>2/ Ouverture d'un chantier de fonctionnarisation des OPA</p>	<p>Examen du <u>projet de décret</u> en CSAM au second semestre 2023</p> <p>Calendrier à définir en fonction de celui d'un vecteur législatif</p>
Redonner des perspectives d'avenir aux agents gérés sur des petits corps	<p>Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM)</p> <p>Ce corps, qui comprend 24 agents en activité, n'a pas connu de recrutement depuis 2009. Aussi, afin de pouvoir redonner à ces agents des perspectives de carrière, des travaux ont été engagés qui conduisent à la proposition de création d'un troisième grade et à l'aménagement des conditions d'accès au 2è grade compte tenu du très faible effectif du corps</p>	<p>Saisine du guichet unique réalisée le 4 mai 2023</p> <p>Avis du CSAM au second semestre 2023</p>

Chantiers	Descriptif	Calendrier
	Agents Berkani du MTECT Proposition de sortie du QS Berkani pour les agents du MTECT CDI de droit commun avec revalorisation financière	2023
Mise en place d'un plan de requalification pour les agents de la catégorie C vers la catégorie B et les agents de la catégorie B vers la catégorie A	Un nombre significatif d'agents du ministère ont acquis, avec l'expérience et l'investissement professionnel, des qualifications et une autonomie qui leur permettent d'exercer des responsabilités importantes, souvent au-delà des missions correspondant à leur corps et leur grade. Les dispositifs existants de promotion interne, notamment les listes d'aptitude et les examens professionnels, s'avèrent insuffisants pour reconnaître ces situations en faisant progresser les fonctionnaires dans la catégorie supérieure. Il est donc nécessaire d'ouvrir des voies temporaires permettant aux agents du pôle ministériel concernés d'accéder aux corps qui correspondent à la réalité de leurs missions. Cela constituera également un outil de fidélisation des compétences indispensables tant pour les politiques publiques que pour les missions support	Ouverture de la concertation début 2024 pour saisine du guichet unique avant la fin du 1 ^{er} semestre 2024 Mise en œuvre du plan à compter de 2025
3- OPERATEURS		
Amélioration du quasi-statut des personnels contractuels des agences de l'eau	Reprise du chantier sur l'indemnitaire et l'évolution du cadre réglementaire du QSAE (a minima modification des dispositions du décret n°2007-832 avec insertion de dispositions pour faciliter les recrutements, améliorer le déroulement de carrière des agents et actualiser certaines dispositions)	Second semestre 2023
Amélioration du quasi-statut des contractuels des établissements publics l'environnement	Il s'agit de remettre à niveau les grilles, strictement calquées à l'origine de la création du statut sur les grilles des fonctionnaires qui depuis ont évolué.	
4- CHANTIERS TRANSVERSAUX		
Compétences	1/ Poursuite de la démarche sur les compétences techniques, dans le but d'assurer la mise en œuvre opérationnelle des plans d'actions sur les 3 volets suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Développement des compétences • Recrutement • Evaluation des compétences scientifiques et techniques 	2023-2025

Chantiers	Descriptif	Calendrier
	<p>2/ Ouverture d'un chantier sur les compétences administratives, permettant une reconnaissance de l'expertise détenue en la matière par certains agents</p> <p>3/ Etablissement d'un document stratégique au plan ministériel sur le développement des compétences et la formation</p>	
Mise en œuvre du volet routier de la loi 3DS	<p>Les réunions régulières du comité de suivi (COSUI) au niveau national seront poursuivies afin d'assurer la préparation des différentes étapes ainsi que reporting. De manière plus spécifique seront mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un document-cadre RH définissant les garanties apportées aux agents - Un dispositif d'accompagnement individuel et collectif des agents impactés porté par le CMVRH - Un dispositif spécifique de maintien des rémunérations (ICTR) 	2023-2025
Attractivité du pôle ministériel	<p>Comme les autres employeurs publics, le pôle ministériel est confronté à un enjeu d'attractivité, dans un contexte où il est amené à procéder à un niveau élevé de recrutements.</p> <p>Plusieurs volets seront traités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les travaux engagés sur la communication, notamment via le développement d'une « marque employeur » seront renforcés dans un cadre « multi-supports » (vidéos, plaquettes, articles...). La communication sera déclinée selon des canaux divers (réseaux sociaux, sites internet, salon physiques ou virtuels...). - Des actions de professionnalisation des recruteurs seront menées, notamment sur la rédaction des offres d'emploi et sur les entretiens de recrutement. - Les modalités de recrutement seront diversifiées et simplifiées et une plus grande proximité entre lieu de recrutement et lieu d'affectation sera recherchée ; - Les réflexions seront poursuivies notamment sur les modalités de recrutement (mise en place du CNAL pour les TSPDD, ré-examen des modalités des concours en lien avec leur attractivité...). - D'autres champs d'action seront investigués pour identifier des « viviers » de candidats ; une enquête sera conduite pour comprendre la motivation des agents à entrer et sortir du pôle ministériel et travailler sur les facteurs de fidélisation. <p>Ces travaux seront menés en lien avec le chantier compétences.</p>	2023 - 2026

Chantiers	Descriptif	Calendrier
Révision de l'arrêté relatif aux frais de déplacement	Les frais de déplacements temporaires sont réglementés par différents textes à des niveaux interministériels et ministériels. Le décret interministériel n° 2019-139 du 26 février 2019 a modifié le décret n°2006-781 relatif à la prise en charge des frais liés aux déplacements temporaires. Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er mars 2019 (1er janvier 2020 pour de nouveaux taux des frais de repas). L'arrêté ministériel du 9 juillet 2008 doit ainsi être modifié, en prenant en compte par ailleurs la notion d'un service public éco-responsable.	2ème semestre 2023
Renégociation d'un protocole accord égalité entre les femmes et les hommes et poursuite de l'effort de réduction des inégalités salariales entre femmes et hommes	Elaboration du bilan et de l'évaluation du protocole 2019-2023. Ouverture d'une nouvelle négociation	Bilan : janvier – septembre 2023 Négociation : octobre 2023 – mars 2024
Poursuite de la modernisation des services aux agents	De nouveaux services aux agents seront fournis progressivement, par le biais d'extension des fonctionnalités du Self agent, l'application qui permet aux agents de consulter leurs informations personnelles et administratives contenues dans le système d'information des ressources humaines (SIRH) RenoRH depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone. Ainsi le Self Agent permettra également à terme d'effectuer différentes démarches RH, de gérer le temps de travail et les absences, de consulter ses actes signés, ou de s'inscrire à une formation.	Calendrier : - consultation par l'agent de son dossier individuel (actes et pièces justificatives) via le self : 2023 - gestion du temps et des absences : 2023 en administration centrale puis extension progressive à partir de 2024 aux services déconcentrés demandeurs - démarches RH et dépôt de pièces associées directement par l'agent à destination des gestionnaires : 2025 - consultation du catalogue de formations, l'inscription à ces formations : 2025
CHANTIERS DE L'AGENDA SOCIAL 2020-2022 FAISANT L'OBJET D'UN SUIVI DANS L'AGENDA SOCIAL 2023-2025		
Suivi des protocoles d'accord sur le télétravail, le droit à la déconnexion, le handicap, la lutte contre les discriminations et les haines	Les protocoles signés en 2022 feront l'objet d'un suivi régulier dans le cadre des comités de suivi mis en place en application des accords.	2023-2025
Plan de requalification des ETST et d'une partie des dessinateurs dans le corps des TSDD	Engagement des travaux en 2021. Présentation au CSAM le 23 mai 2023. Présentation au Conseil d'Etat : septembre-octobre 2023	2023-2025
Plan de requalification des géomètres dans le corps des ITGCE	Engagement des travaux en 2021. Présentation au CSAM le 23 mai 2023 Présentation au Conseil d'Etat : septembre-octobre 2023	2023-2025