

MTES-MCTRCT : PROJET D'AGENDA SOCIAL 2020-2022

Chantiers	Descriptif	Calendrier
1- CONDITIONS DE TRAVAIL ET ACTION SOCIALE		
Retour d'expérience de la crise du Covid-19	Quelles sont les conséquences à tirer de la crise du Covid-19 en termes d'organisation du travail, de mesures sanitaires, de mesures d'accompagnement des agents, et des conditions de travail ? Un retour d'expérience partagé sera établi sur ces questions pour identifier les enseignements à tirer sur nos méthodes et l'organisation du travail ainsi que sur les dispositifs numériques nécessaires. De même ce retour d'expérience sera l'occasion de réfléchir sur nos missions, leurs évolutions et leur priorisation.	2ème semestre 2020
Traçabilité de l'exposition aux risques chimiques	<p>Les MTES / MCTRCT doivent garantir la traçabilité de l'exposition de leurs personnels aux risques chimiques (exposition aux agents chimiques dangereux (ACD) ou aux substances cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR). Les fiches de prévention des expositions à ces risques et les attestations d'exposition feront l'objet d'un chantier pour en harmoniser le renseignement et veiller à leur transmission aux agents concernés.</p> <p>Les actions suivantes seront menées dans le cadre des travaux du CHSCTM :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Réalisation d'une enquête auprès des services et exploitation de ces données sur l'utilisation des CMR et les risques d'exposition des agents, ▶ Élaboration d'un guide à l'attention des services et des agents visant à garantir la traçabilité de l'exposition aux CMR et à la mise en œuvre du suivi post-professionnel associé. 	Engagement des travaux : 2ème semestre 2020 Bilan de l'enquête : fin 2ème semestre 2020 Élaboration du guide : 1 ^{er} semestre 2021
Renforcement de la prévention des risques psycho-sociaux (RPS)	<p>La prise en compte de la prévention des risques psychosociaux est une des conditions essentielles à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents dans un contexte de profondes mutations. Il convient dans le cadre du CHSCTM de renforcer l'accompagnement des services et des agents sur la prévention des RPS à plusieurs niveaux :</p> <p>Veiller à ce que tous les services soient dotés d'un plan de prévention et suivre leur mise en œuvre,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conduire une démarche spécifique de prévention dans les DIR, • Poursuivre l'élaboration de fiches réflexes pour faire face aux situations d'urgence ou sensibles • Renforcer le dispositif d'accompagnement des agents et des services dans le cadre des projets de transformation de notre pôle ministériel. 	Relance des plans de prévention des services : 2ème semestre 2020 Démarche DIR : en cours Dispositif d'accompagnement des transformations : engagement des travaux au 1 ^{er} semestre 2020 pour finalisation au 2 ^{ème} semestre 2020

Préserver le modèle d'action sociale des MTES-MCTRCT	Les MTES et MCTRCT disposent d'un modèle d'action sociale spécifique qui repose en particulier sur les Comités locaux d'action sociale (CLAS) et sur les associations (ASCEE, CGCV). Organisé sur l'ensemble du territoire, il concourt utilement à l'identité ministérielle et au sentiment d'appartenance des agents et à l'amélioration de leur bien-être au travail. Pourtant cette organisation est mise en question aujourd'hui avec la création des SGC. Quelles conséquences doivent-être tirées de la création des SGC ? Quel avenir pour les CLAS ?	2021
Négociation d'un protocole d'accord sur le handicap	Le plan quadriennal 2017-2020 arrive à son terme. Il est nécessaire d'en faire le bilan afin qu'un nouveau plan puisse être établi pour 2021-2024. En complément, afin de porter un projet plus large, la <u>négociation</u> d'un protocole d'accord sur le handicap, signé des ministres, permettra d'engager le MTES-MCTRCT dans une politique ambitieuse d'amélioration des conditions de travail des agents en situation de handicap, de leur déroulement de carrière et de leur accessibilité aux systèmes informatiques existants et à venir.	2021
2- PROJETS DE CORPS		
Moderniser le statut des Ouvriers des parcs et ateliers (OPA)	Révision générale du décret 65-382 afin d'abroger les dispositions obsolètes ou devenues sans objet et tenir compte des évolutions des emplois pourvus par des OPA	Engagement des travaux : 2ème semestre 2020
Redonner des perspectives d'avenir aux agents gérés sur des petits corps	<p>► Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM) : Afin de redonner des perspectives aux 10 PTEM, plusieurs pistes seront étudiées, notamment la piste du détachement, voire de l'intégration directe dans le corps des ITPE. Au fur et à mesure des départs en retraite, l'ENSM pourra subvenir à ses besoins en recrutant sur titres dans les corps d'intégration.</p> <p>► Syndics des gens de mer (SGM)</p> <p>A ce jour, près de 240 SGM sont dans la filière administrative et 140 dans la filière technique (Nav Séc). Un bilan du corps sera effectué (missions, régime indemnitaire etc...) qui permettra d'identifier la piste d'évolution la plus adaptée au regard notamment du maintien des compétences liées au statut actuel des SGM de la spécialité navigation et sécurité (uniformes, port d'armes, aptitude physique spécifique, assermentation, pouvoirs de police ...). La piste de l'intégration des SGM au sein des corps des adjoints administratifs et des adjoints techniques selon la spécialité sera mise à l'étude.</p> <p>► Experts techniques des services techniques (ETST) : mise en place d'un plan de requalification de C en B :</p> <p>Les missions très spécifiques de ces 200 agents relèvent très souvent de la catégorie B en sortie d'école. Il est ainsi difficile de pourvoir les postes par d'autres agents de catégorie C qui ne disposent pas de cette technicité. En effet, les établissements recherchent principalement des personnes avec des formations très pratiques (bac pro, BTS ou IUT dans les domaines génie civil, matériaux, chimie ou informatique). De ce fait, les missions et les responsabilités des ETST sont assimilables à celles des TSDD notamment au sein de l'IFSTTAR qui ouvre fréquemment les postes vacants d'ETST à la mobilité des TSDD. Le plan de requalification de C en B, ouvert à l'ensemble des agents de catégorie C qui a eu lieu de 2016 à 2018 n'a permis l'accès à la catégorie B qu'à 11% des ETST bien que 82 % des agents du corps soient promouvables. Aussi il est proposé un plan de requalification spécifique, par la voie de la liste d'aptitude, ouvert aux seuls ETST.</p>	Engagement des travaux : 2ème semestre 2020 Engagement des travaux : 1er semestre 2021 Engagement des travaux : 1er semestre 2021

	<p>► Dessinateurs : intégration dans le corps des adjoints techniques</p> <p>Le corps des dessinateurs n'a plus recruté depuis plusieurs années et compte maintenant moins de 400 fonctionnaires. L'objectif est d'intégrer ces agents dans le corps des adjoints techniques des administrations de l'État (ATAE) afin de leur donner de nouvelles perspectives, notamment en termes de nouvelles missions et d'ouverture sur d'autres administrations, collectivités ou établissements publics.</p> <p>► Agents contractuels Berkani : ces agents contractuels, qui travaillent le plus souvent à temps incomplet, ont des rémunérations parmi les plus faibles des agents du pôle ministériel qui génèrent des pensions de retraites particulièrement basses. Les modalités de revalorisation de leur rémunération seront examinées.</p>	Engagement des travaux : 1er semestre 2021 2021
3- OPERATEURS		
Ouvriers d'État de l'Institut géographique national (IGN)	<p>► Indexer les salaires des ouvriers d'état sur le point d'indice fonction publique</p> <p>Saisine du guichet unique en vue de la modification de l'article 4 de l'arrêté du 9 juin 1948 : abandon de la référence au taux salaire moyen pratiqué dans l'industrie métallurgique de la région parisienne pour la détermination de la rémunération des OE de l'IGN. Une compensation spécifique sera étudiée.</p>	2022
Techniciens de Météo-France	Engagement d'une réflexion sur l'avenir du corps. Une mission sera confiée au CGEDD à cet effet. Les propositions qui en seront issues donneront ensuite lieu à concertation avant décision.	2020-2021
4- CHANTIERS TRANSVERSAUX		
Organisation des élections professionnelles 2022	<p>La concertation devra porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ► la définition de la nouvelle cartographie des instances issue de la loi de transformation de la fonction publique ► le principe du recours au vote électronique ► les modalités d'organisation des élections 	Engagement des travaux : 2ème semestre 2020
Mise en œuvre des chantiers issus de la loi de transformation de la fonction publique (suite aux modifications des prérogatives des CAP)	<ul style="list-style-type: none"> ► concertation en novembre 2019 sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilité : définition du nouveau cadre de gestion de la mobilité après la suppression des compétences des CAP ► concertation au 1^{er} semestre 2020 sur les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de parcours professionnels ► concertation sur les chantiers complémentaires qui en découlent : stratégie pluri-annuelle de pilotage des RH, entretiens professionnels, identification de chantiers statutaires, fiches de poste, réexamen du processus actuel de reconnaissance de l'expertise technique pour éventuellement le compléter, dispositifs de fin de carrière 	En cours
RIFSEEP : négociation sur l'évolution du dispositif de l'IFSE	Dans le cadre de l'enveloppe catégorielle 2020 et de la clause de revoyure quadriennale, conduire une concertation visant notamment, pour le pôle ministériel, à une meilleure valorisation de la mobilité et à préciser les modalités d'un réexamen.	Finalisation de la concertation : 15 juillet 2020 au plus tard
Revalorisation des régimes indemnitaire des personnels techniques des catégories C et B	Dans le cadre de l'enveloppe catégorielle 2020, conduire une concertation visant notamment, pour le pôle ministériel, à assurer : une convergence indemnitaire des dessinateurs sur celui des agents de catégorie C administratif et des techniciens sur celui des secrétaires administratifs	Conduite de la concertation : 2ème trimestre 2020

Plan sur les compétences techniques	<p>► Le projet de plan de développement des compétences techniques établi fin 2019 sera relancé en vue de sa mise en œuvre. La concertation portera notamment sur les items suivants :</p> <p>► Accompagnement et valorisation des parcours professionnels dans les domaines techniques (fiches 3, 7, 8, 9 et 11) : permettre à nos agents de construire des parcours qui viendront conforter leur bagage technique, et leur assurer un développement de carrière satisfaisant pour eux et en phase avec les besoins de l'employeur</p> <p>► Dynamiser les outils de suivi des compétences techniques et engager une réflexion sur les comités de domaine / reconnaissance de l'expertise (fiche 10) : la consolidation des compétences techniques suppose de mieux identifier et valoriser les agents dont la technicité est forte.</p> <p>► Mieux recruter dans les viviers de candidats potentiels en catégorie B technique (fiches 12 et 13) :</p> <p>Le nombre de candidatures aux concours de Techniciens supérieurs du développement durable est en baisse constante depuis plusieurs années. Il est nécessaire de revoir les modalités de recrutements pour les profils de B techniques pour les rendre plus attractives et de reconstituer un vivier de candidatures aux profils adaptés à nos besoins.</p>	Engagement des travaux : 2ème semestre 2020
Quelle évolution des compétences pour la filière administrative ?	Engagement d'une démarche similaire à celle engagée dans l'agenda social 2017-2019 pour la filière technique.	2022
Modernisation du service aux agents	<p>Le déploiement de RenoiRH permet la mise en œuvre de solutions nouvelles permettant de moderniser la relation de gestion avec les agents en complément des services d'ores et déjà accessibles ou en cours de déploiement (portail ENSAP pour consultation des bulletins de paie et simulation retraite). Seront ainsi conduits plusieurs chantiers qui permettront d'améliorer le service à l'agent pour les démarches les plus simples, les gestionnaires RH de proximité accompagnant les agents pour les démarches les plus complexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ► ESTEVE pour la dématérialisation du compte rendu d'entretien professionnel, ► Le portail agent permettant dans un premier temps de consulter son dossier administratif puis, dans un second temps, d'actualiser certaines données le concernant (changement de RIB, déclaration de naissance d'un nouvel enfant,...) et de transmettre des documents justificatifs. ► Dans le cadre de ce portail, dématérialisation des demandes de mobilité. <p>Les gestionnaires RH de proximité resteront bien sûr en appui et conseil de l'agent.</p> <p>Parallèlement sera opérée progressivement pour l'ensemble des PSI l'assignation des payes vers un comptable assignataire unique. Le gain attendu pour les agents sera la garantie de la rémunération lors de mobilités entre régions différentes, permettant d'éviter les coupures suivies d'acomptes et de demande systématique d'un dossier complet de pièces justificatives.</p>	<p>Déploiement de ESTEVE en 2 vagues : 2020-2021</p> <p>Ouverture progressive du portail agent RenoiRH à compter de janvier 2020 ; saisie de données et envoi de pièces à compter de 2021</p> <p>Comptable assignataire unique : 5 vagues réparties du 2ème trimestre 2020 au 1er trimestre 2021</p>

Mise en œuvre du protocole sur l'égalité entre les femmes et hommes	<p>La mise en œuvre du protocole signé le 23 octobre 2019 par les ministres et les OS s'appuie sur un comité égalité réuni 3 fois par an. Le comité comprend toutes les OS signataires et les représentants des services engagés dans la réalisation de l'accord. L'enjeu est le suivi de la réalisation des 28 mesures, et pour cela la concertation et l'échange sur des éléments leviers tels que les cahiers des charges, les modalités d'évaluation du protocole, la communication et la capitalisation, la préparation de la présentation des projets dans les autres instances et de l'information aux agents.</p> <p>Des bilans réguliers de la mise en œuvre du protocole seront présentés en CTM.</p>	Selon agenda défini par le comité de suivi
Négociation d'un protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations	Afin d'élargir la prise en compte de la lutte contre les discriminations à l'ensemble de critères présents dans la loi française, la <u>négociation</u> d'un protocole d'accord sera engagée avec les OS qui donnera lieu à la construction d'un plan d'action sur 3 ans. Ce plan comprendra des engagements permettant une préparation au label diversité. Il tiendra compte du protocole égalité femmes hommes et du plan pluriannuel sur le handicap.	Engagement de la négociation : 1er semestre 2021
Accompagnement des agents dans des contextes de transformation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Organiser avec les représentants du personnel une concertation pour chacune des transformations à l'œuvre sur le périmètre ministériel ▶ Adapter les dispositifs d'accompagnement des agents et des services en fonction des caractéristiques de chaque projet de transformation. Une attention forte sera poursuivie sur la gestion individuelle de chaque agent concerné notamment en matière d'évolution professionnelle, de compétences et de rémunération. 	Selon calendrier des transformations
Impact du numérique sur l'évolution des métiers des MTES-MCTRCT	Engagement d'une réflexion sur l'impact du numérique sur l'évolution des métiers : quelles formations ? Quelle organisation du travail ? Quelles méthodes de management ?	2021
CHANTIERS DE L'AGENDA SOCIAL 2017-219 FAISANT L'OBJET D'UN SUIVI DANS L'AGENDA SOCIAL 2020-2022		
Conditions de travail et temps de travail	Réunion régulière du groupe de suivi et prise en compte du retour d'expérience Covid-19 dans la gestion du télétravail	
Prise en compte de la traçabilité de l'exposition à l'amiante	Suivi de la mise en œuvre effective dans l'ensemble des services des instructions relatives à l'établissement des fiches d'exposition	
Action sociale : référencement des mutuelles	<p>Réunion régulière du groupe de suivi dans le cadre du protocole référencement</p> <p>Un point de suivi de la mise en œuvre du protocole sera présenté une fois par an en CCAS.</p>	