



**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La ministre

Paris, le **30 OCT. 2020**

Madame Gwénaëlle L'HUILLIERE
Secrétaire générale de la CFDT-
UFETAM
30, passage de l'Arche
92 055 LA DEFENSE Cedex 04

Monsieur la Secrétaire générale,

Je vous prie de bien vouloir trouver joint à ce courrier l'agenda social ministériel 2020-2022 auquel j'ai été heureuse d'apporter ma signature.

Votre organisation a activement participé pendant toute cette année 2020 à sa construction aux cotés des quatre autres organisations syndicales représentatives ministérielles et je tenais à saluer la qualité du document qui résulte de vos travaux.

Cette feuille de route du dialogue social ministériel définit un programme de travail ambitieux avec 23 chantiers nouveaux et 3 chantiers issus de l'agenda social précédent qui feront l'objet d'un suivi sur les deux prochaines années.

Les organisations syndicales représentatives ministérielles seront fortement mobilisées sur des travaux structurants pour notre pôle ministériel : l'élaboration d'un plan de développement et de renforcement des compétences techniques et administratives nécessaire à l'exercice de nos missions, la préservation de notre modèle d'action sociale, les conséquences du numérique sur la relation de gestion aux agents et sur nos métiers, l'élaboration de plans d'action pour lutter contre toutes les formes de discrimination, l'accompagnement des agents et des services dans les transformations qui seront mises en œuvre, la cartographie des instances qui seront élues en 2022 et les nouvelles modalités de vote par voie électronique.

Cet agenda social a pour ambition aussi d'améliorer concrètement la vie au travail des agents de notre ministère. Tels sont les enjeux des concertations qui seront menées sur le développement du télétravail, sur le renforcement de la prévention des RPS, sur l'organisation de la traçabilité de l'exposition aux risques chimiques.

Une partie importante des chantiers qui structurent cet agenda social s'attache enfin à redonner des perspectives d'évolution de carrière et de rémunération aux agents gérés sur des corps ou des cadres d'emploi qui ne les valorisent plus de façon satisfaisante. Il décline ainsi un programme de concertation intense sur les deux prochaines années pour améliorer la situation des OPA, des professeurs techniques de l'enseignement maritime, des syndicats des gens de mer, des experts techniques des services techniques, des dessinateurs, des techniciens de Météo France, des ouvriers d'Etat de l'IGN, des agents Berkani et d'une partie des contractuels des établissements publics de l'environnement.

Cet agenda social ne saurait être le cadre limitatif et exclusif des échanges qui pourront être conduits avec les organisations syndicales jusqu'en 2022. Des travaux spécifiques pourront être menés en parallèle. C'est le cas notamment de la concertation qui sera engagée avant la fin de l'année sur la revue des missions et sur la vision du ministère à 5 ans.

Je demanderai à la secrétaire générale de me tenir régulièrement informée de l'avancée de vos travaux et je m'engage à porter les mesures inscrites afin qu'elles trouvent une réalisation concrète dans le calendrier qui aura été arrêté.

Je vous prie d'agréer, Madame la Secrétaire générale, l'expression de mes meilleures salutations.



Barbara POMPILI

AGENDA SOCIAL 2020-2022

DES MINISTÈRES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DE LA COHESION DES TERRITOIRES

Chantiers	Descriptif	Calendrier
1- CONDITIONS DE TRAVAIL ET ACTION SOCIALE		
Retour d'expérience de la crise Covid 19	<p>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 sur les dispositifs numériques nécessaires.</p>	2ème semestre 2020
Traçabilité de l'exposition aux risques chimiques	<p>Les MTE-MCTRCT doivent garantir la traçabilité de l'exposition de leurs personnels aux risques chimiques (exposition aux agents chimiques dangereux (ACD) ou aux substances cancérigènes, 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. 	<p>Engagement des travaux : 2ème semestre 2020</p> <p>Bilan de l'enquête : fin 2ème semestre 2020</p> <p>Élaboration du guide : 1^{er} semestre 2021</p>
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 le rôle fédérateur du ministère, l'harmonisation des outils et l'accompagnement des services et des agents dans la prévention des RPS.</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. 	<p>Relance des plans de prévention des services : 2ème semestre 2020</p> <p>Démarche DIR : en cours</p> <p>Dispositif d'accompagnement des transformations : engagement des travaux au 1^{er} semestre 2020 pour finalisation au 2^{ème} semestre 2020</p>

Chantiers	Descriptif	Calendrier
Préserver le modèle d'action sociale des MTE-MCTRCT	Les MTE 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, 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-elles 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 négociation d'un protocole d'accord sur le handicap, signé des ministres, permettra d'engager le MTE-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)	<p>Révision générale des règles statutaires des OPA :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Révision générale du décret 65-382 afin d'abroger les dispositions obsolètes ou devenues sans objet et donner des perspectives aux OPA en tenant compte des évolutions des emplois pourvus par des OPA. • Mise en conformité des textes impactés par la nouvelle grille de classification des OPA publiée au JO en 2019 • Mise à plat et étude des textes afférents au décret 65-382 comme ceux relatifs aux salaires, au régime indemnitaire, à la protection sociale (maladie, accidents, travaux insalubres), aux départs anticipés, à la retraite. 	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) : 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, comme la piste d'un plan de requalification.</p>	<p>Engagement des travaux : 2ème semestre 2020</p> <p>Engagement des travaux : 1er semestre 2021</p>

Chantiers	Descriptif	Calendrier
	<p>► Experts techniques des services techniques (ETST) : mise en place d'un plan de requalification de C en B : 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.</p> <p>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> <p>► Dessinateurs : intégration dans le corps des adjoints techniques 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. Un plan de requalification sera également mis à l'étude.</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> <p>► Agents des corps de l'environnement Dans le cadre du plan de requalification des agents techniques de l'environnement, définition des critères spécifiques d'inscription sur liste d'aptitude, valables sur l'ensemble du plan de requalification, en déclinaison/dérogation des lignes directrices de gestion ministérielles sur les parcours professionnels et les promotions</p>	<p>Engagement des travaux : 1er semestre 2021</p> <p>Engagement des travaux : 2021</p> <p>Engagement des travaux : 2021</p> <p>Engagement des travaux : 2ème semestre 2020</p>
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 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>	<p>2022</p>
Techniciens de Météo-France	<p>► 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.</p>	<p>2020-2021</p>

Chantiers	Descriptif	Calendrier
Toiletage du quasi-statut et amélioration du régime indemnitaire des personnels contractuels des agences de l'eau	Le quasi-statut des personnels des agences de l'eau date de 2007. Il dispose d'un régime indemnitaire qui n'a pas été revalorisé depuis 2012. ► Ouverture d'un chantier de toiletage du quasi-statut et d'amélioration du régime indemnitaire.	1 ^{er} semestre 2021
Révision du quasi-statut des personnels contractuels des établissements publics de l'environnement	Finalisation des engagements pris au moment de la création de l'OFB	2 ^{ème} semestre 2020
Conditions d'emploi des fonctionnaires dans les établissements publics	Face au constat des pratiques de certains établissements publics relatives au recrutement de fonctionnaires en détachement sur contrat, il s'agit dans le nouveau contexte de la loi de de la fonction publique, de préciser le cadre juridique d'emploi des fonctionnaires dans les établissements publics du périmètre ministériel.	2 ^{ème} semestre 2020
4- CHANTIERS TRANSVERSAUX		
Organisation des élections professionnelles 2022	La concertation devra porter sur : ► la définition de la nouvelle cartographie des instances issue de la loi de transformation de la fonction publique ► les modalités de recours au vote électronique ► les modalités d'organisation des élections	Engagement des travaux : 2 ^{ème} semestre 2020
Mise en œuvre des chantiers issus de la loi de transformation de la fonction publique (suite aux modifications des prérogatives des CAP)	► Ouverture d'une 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 ► Ouverture d'une concertation au 1 ^{er} trimestre 2020 sur les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de parcours professionnels ► Concertation sur les chantiers complémentaires qui en découlent : stratégie pluriannuelle 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	Fait Fait 2021
RIFSEEP : 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. Poursuite des améliorations du dispositif et réexamen du classement des postes de la catégorie B	2020-2021
Revalorisation des régimes indemnitaires des personnels techniques des catégories A, B et C	Dans le cadre des enveloppes catégorielles 2020-2021-2022, conduire une concertation visant notamment, pour le pôle ministériel : <ul style="list-style-type: none"> • à assurer une convergence indemnitaire des dessinateurs sur celui des agents de catégorie C administratif et des techniciens sur celui des secrétaires administratifs • à améliorer les régimes indemnitaires des corps de la catégorie A (ITPE) 	2020-2021

Chantiers	Descriptif	Calendrier
Chantier sur les compétences techniques en déclinaison du travail de revue des missions	<p>Au regard des enjeux sur les missions du pôle ministériel notamment en matière de transition écologique qui nécessitent un ensemble de compétences techniques de haut niveau, engagement d'un chantier sur les compétences techniques comportant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ l'accompagnement et la valorisation des parcours professionnels dans les domaines techniques : 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 ▶ la dynamisation des outils de suivi des compétences techniques et l'engagement d'une réflexion sur les comités de domaine / la reconnaissance de l'expertise : la consolidation des compétences techniques suppose de mieux identifier et valoriser les agents dont la technicité est forte. ▶ l'amélioration du recrutement dans les viviers de candidats potentiels en catégorie B technique : 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. ▶ l'ouverture d'une réflexion sur l'avenir des écoles 	Engagement des travaux : 2ème semestre 2020
Quelle évolution des compétences pour la filière administrative ?	Engagement d'une démarche similaire à celle engagée pour la filière technique	Engagement des travaux : 2ème semestre 2021
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 2021 ; 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>

Chantiers	Descriptif	Calendrier
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, une <u>négociation</u> 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 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, au sein des instances représentatives du personnel a minima, une concertation pour chacune des transformations à l'œuvre sur le périmètre ministériel ▶ Adapter les outils 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 MTE-MCTRCT	<p>Engagement d'une réflexion sur l'impact du numérique sur l'évolution des métiers : quelles formations ? Quelle organisation du travail ? Quelles méthodes de management ? Quelles modalités du droit à la déconnexion ?</p> <p>Les nouveaux outils numériques mis en place au sein du pôle ministériel respecteront les principes d'accessibilité universelle.</p>	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 et notamment télétravail	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	
Protection sociale complémentaire : 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 et en CTM dans le cadre de la présentation du bilan social.</p>	