



Le ministre d'État,
ministre de la Transition écologique
et solidaire

Le ministre de la Cohésion
des territoires

Paris, le 16 JAN. 2018

Madame la Secrétaire générale,

Lorsque nous nous sommes rencontrés le 29 juin 2017, à l'occasion de notre première audience bilatérale de prise de contact, vous avez exposé les revendications portées par votre organisation syndicale et vous avez souhaité que le dialogue social conduit par nos ministères s'inscrive dans un cadre pluriannuel.

En conséquence, nous avons demandé à la Secrétaire générale d'organiser dès la rentrée de septembre une série de réunions bilatérales avec chacune des organisations représentées au comité technique ministériel afin d'établir un agenda social partagé pour la période 2017-2019.

Nous sommes heureux aujourd'hui de vous soumettre l'agenda social issu de ces échanges, revêtu de notre signature.

Il est structuré autour d'un nombre volontairement limité de chantiers que nous nous engageons à porter et à traduire en actions concrètes pour les agents de nos ministères.

Une partie importante de la concertation qui devra être conduite portera sur l'amélioration des conditions de travail des agents, et en particulier ceux qui au sein de nos ministères exercent les métiers les plus exposés et les plus pénibles. Les travaux qui ont été engagés dans le cadre du CHSCT ministériel devront être approfondis afin d'aboutir à la mise en place d'avancées concrètes pour ces personnels en matière de traçabilité de l'exposition à l'amiante, de prévention de l'accidentalité et de gestion des situations individuelles d'agents victimes d'accidents ou d'agressions.

Madame Véronique THYS
Secrétaire générale de la CFDT-UFETAM
Arche de la Défense – Colline Sud
Plot I, bureau 3C07
30 passage de l'Arche
92 255 LA DEFENSE CEDEX

Les organisations syndicales ministérielles seront également mobilisées en 2018 pour travailler à la mise en place pour les agents de nos ministères d'une offre de protection sociale complémentaire adaptée à leurs besoins et attractive. L'établissement du cahier des charges de l'appel d'offres sera négocié avec les représentants du personnel.

Ont également été inscrits à l'agenda social trois projets de corps. Deux d'entre eux, engagés depuis quelque temps déjà, devront être menés à leur terme en 2018. Il s'agit d'une part de la refonte du statut des personnels d'exploitation, qui permettra au corps de revenir à un équilibre après l'application du protocole PPCR, et d'autre part de l'évolution statutaire des ouvriers des parcs et ateliers.

Le troisième projet de corps est un chantier structurant qui constitue un enjeu majeur du dialogue social des trois prochaines années. Il s'agit de donner à nos ministères les compétences techniques qui leur permettront de relever le défi de la transition écologique. Cela implique de repenser le cadre stratégique de la gestion des corps ministériels de la filière technique des catégories A et B en réinterrogeant les modalités de recrutement, l'organisation de la formation et la définition des parcours professionnels.

Enfin, nous attendons beaucoup du cycle de négociation qui vient d'être engagé au sein de nos ministères sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, consacrée Grande cause du quinquennat par le Président de la République, et nous serons fiers d'apposer notre signature sur le protocole d'accord qui aura été conclu.

Si cet agenda social constitue la trame autour de laquelle s'organisera le dialogue social ministériel des trois prochaines années, il ne saurait être le cadre limitatif et exclusif des échanges qui pourront être conduits avec les organisations syndicales pendant cette période.

L'agenda social pourra en effet être enrichi, si d'autres thèmes de concertation venaient à émerger, et des travaux spécifiques pourront être conduits en parallèle. C'est notamment le cas des échanges qui interviendront sur le chantier « Action publique 2022 » à compter de janvier 2018.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Secrétaire générale, l'expression de nos meilleures salutations.



Nicolas HULOT



Jacques MEZARD

**Agenda social des MTES-MCT
2017-2019**

	Chantiers	Sous-chantiers	Descriptif	Calendrier prévisionnel
1- CONDITIONS DE TRAVAIL ET ACTION SOCIALE				
1.1- Prise en compte de la pénibilité et l'exposition à l'amianté			<p>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> <p>La prévention, le suivi et la réparation de la pénibilité de certains métiers exercés au sein du MTES - en particulier dans les directions interdépartementales 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), revendication portée par deux fois par le ministère à l'échelon interministériel et à laquelle la direction du budget a opposé une fin de non-recevoir. 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><u>Engagement des travaux</u> : novembre 2017</p> <p><u>Achèvement des travaux</u> : 2ème trimestre 2018</p> <p><u>Engagement des travaux</u> : second semestre 2018</p>

Chantiers	Sous-chantiers	Descriptif	Calendrier prévisionnel
1.2- Accidentalité : prévention des risques et gestion des situations individuelles		<p>Comme la pénibilité, l'accidentalité 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 en cours de signature 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.</p> <p>La manière dont se met en place la protection fonctionnelle pour les agents victimes d'accidents de service ou d'agressions est un axe de discussions en CHSCT-M en vue d'identifier des voies d'amélioration.</p>	<p><u>Engagement des travaux</u> : décembre 2017</p> <p>Chantier en cours</p>
1.3 Action sociale : référencement des mutuelles		<p>Les MTES/MCT souhaitent lancer une nouvelle procédure de référencement afin de pouvoir offrir à leurs agents une couverture santé et prévoyance adaptée et attractive. Une procédure de consultation va être lancée en 2018 afin de conventionner avec un ou plusieurs organismes.</p> <p>L'établissement du cahier des charges de l'appel d'offres fera l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel.</p> <p>L'attribution de l'appel d'offres devrait intervenir au plus tard à l'automne 2018.</p>	<p><u>Lancement des travaux</u> : octobre 2017</p> <p><u>Achèvement des travaux</u> : septembre 2018</p>
1.4 Conditions de travail et temps de travail		<p>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 organisations syndicales en CHSCT-M.</p> <p>L'impact des nouvelles technologies d'information et de communication sur les modalités de travail, le « droit à la déconnexion » pourraient donner lieu à des discussions avec les organisations syndicales et aboutir à une charte des temps.</p>	<p><u>Engagement des travaux</u> : début 2018</p>

	Chantiers	Sous-chantiers	Descriptif	Calendrier prévisionnel
2- PROJETS DE CORPS				
2.1 Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) : évolution du corps après la mise en œuvre du PPCR (8 300 agents)	2.1.1- Reclassement des ex-chefs d'équipe dans le grade C3 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>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 fort 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 3 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 	Reprise des travaux après le retour de la saisine du ministère de l'action et des comptes publics	
2.2 Ouvriers des parcs et ateliers (OPA) : évolution statutaire (2 400 agents dont 660 mis en disposition sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale)			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. 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 par la fonction publique et le budget.	Calendrier à préciser selon les orientations définies avec la DGAFP (engagement des travaux visé au début de 2018)

Chantiers	Sous-chantiers	Descriptif	Calendrier prévisionnel
2.3 Evolution de la filière technique pour relever le défi de la transition écologique	<p>2.3.1- Evolution du corps des Ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE)</p> <p>2.3.2- Evolution des autres corps de la filière technique</p>	<p>Les corps techniques des ITPE, des TSDD, des TE et des ATE sont essentiels à la conduite des missions de nos ministères. Ces missions connaissent des évolutions fortes depuis 10 ans qui induisent une évolution des métiers des agents des corps techniques et de leurs compétences.</p> <p>Il est donc nécessaire de repreciser le cadre stratégique de gestion de ces corps : les missions, le recrutement, la formation et les parcours professionnels.</p>	Engagement des travaux : début 2018
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	<p>3.1.1- Recrutement et mobilité dans les établissements publics de l'environnement après leur sortie du dispositif dérogatoire</p> <p>3.1.2- Gestion de l'« après dérogatoire » pour les personnels des agences de l'eau</p>	<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"> • en matière de recrutement et de mobilité : le recrutement de fonctionnaires devenant la règle et celui des contractuels l'exception, comment recruter des fonctionnaires, comment préserver la mobilité des personnels contractuels ? 	Chantier en cours. Attente des arbitrages du ministre de l'action et des comptes publics

			<ul style="list-style-type: none"> • <u>sur l'organisation de la gestion des personnels des agences de l'eau d'ici le 1/4/2018</u> : <ul style="list-style-type: none"> → une partie d'entre eux seront éligibles aux concours de dépréciation 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 ? 	<p align="center">Calendrier prévisionnel</p>
4- AUTRES CHANTIERS TRANSVERSAUX				
4.1	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations	4.1.1- Négociation d'un protocole d'accord 2018-2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 4.1.2- Lutte contre les discriminations	<p>La charte ministérielle 2014-2017 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes arrive à échéance.</p> <p>De nouvelles mesures doivent être identifiées et mises en œuvre pour la période 2018-2021. Un chantier de négociation a été ouvert au second semestre 2017 afin de donner lieu à la signature d'un protocole d'accord avec les organisations syndicales.</p>	<p align="center">Chantier en cours.</p> <p align="center"><u>Achèvement des travaux</u> : 3ème trimestre 2018</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...). Devra être posée également la question d'une meilleure valorisation et reconnaissance de l'expertise.</p> <p>La feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017 arrivant prochainement à échéance, la discussion d'un nouveau dispositif constituera un axe du dialogue social des prochains mois en vue d'aboutir à un plan national de formation concrétisant le passage d'une logique d'offre à un pilotage par l'analyse des besoins adaptation et de renforcement des compétences des agents</p> <p>Par ailleurs la mise en place du CPF donnera lieu à une présentation en CMFP ou CTM et une note</p>	<p align="center"><u>Engagement des travaux sur la nouvelle feuille de route ministérielle</u> : 1^{er} trimestre 2018</p>

	<p>4.3- Organisation des élections professionnelles 2018</p>		<p>aux services .</p> <p>Le renouvellement du mandat de l'ensemble des instances des 3 fonctions publiques doit intervenir le 6 décembre 2018. Les agents des MTEs et MTS sont appelés à renouveler 120 comités techniques, 50 commissions administratives et commissions consultatives paritaires ministérielles ainsi que leurs instances locales. La préparation et l'organisation de ces élections, et notamment la mise en œuvre des nouvelles dispositions destinées à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, impliquent une concertation étroite avec les organisations syndicales dans toutes les phases du processus électoral.</p>	<p><u>Lancement des travaux</u> : novembre 2017</p>
--	---	--	---	---