

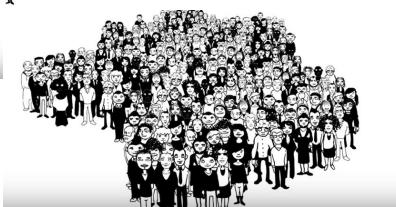


Agenda social 2017/2019

Les ingrédients qui pourraient alimenter un « véritable » agenda « réellement » social...et témoigner que l'engagement des ministères dépasse l'expression d'une empathie

Sur les moyens, les effectifs, les ministères et leurs services/établissements :

- décider d'un moratoire sur les baisses d'effectifs, les suppressions de missions et réorganisations ou fermetures de sites sur la durée de l'agenda social



- **conforter les recrutements sur les corps ministériels**, outils privilégiés de déclinaison des politiques publiques, et **défendre leur gestion nationale** dans le contexte de la création de la DRH de l'État et de velléités de déconcentration de la gestion des personnels au niveau préfectoral,

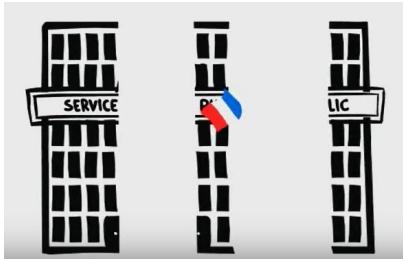
- **renforcer les moyens dédiés à la formation**, au service d'un plan de formation ambitieux et adapté aux nouvelles compétences attendues, et établir une expression ministérielle ambitieuse et prospective sur l'avenir du réseau de ses écoles pour en garantir la pérennité..

formation professionnelle

- **défendre le caractère interministériel des politiques de sécurité routière...avant qu'il ne soit trop tard !** (retrouvez notre dernier communiqué [ici](#))

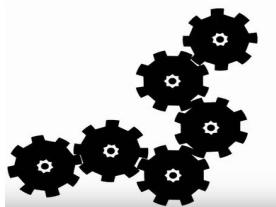
- **donner une lisibilité et des garanties aux agents concernés par le transfert de la Direction de la Pêche Maritime et de l'Aquaculture au ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, ainsi qu'aux agents en charge des missions de contrôle réglementaire de la construction** (en DREAL/DDT et au CEREMA),





- (re)mettre en place un réel pilotage ministériel des services et établissements sous tutelle, ainsi que la réactivation d'un lien direct entre ministères et DDT-M,
- défendre les directions régionales en tant que directions ministérielles, et stabiliser leur organisation,

- tirer le bilan objectif de la mise en place des établissements publics récents (VNF, CEREMA, ANCOLS et AFB), et prêter une attention particulière à la situation financière préoccupante de l'ensemble des établissements existants (Météo France, IGN, IFSTTAR,...), gelant souvent tout recrutement ou mesure positive pour les agents, entraînant des projets de restructuration comme au CEREMA,
- passer du discours aux actes en matière de fluidité des parcours professionnels des agents du ministère vers l'ensemble des lieux de mise en œuvre des politiques de nos ministères (en tant qu'émissaires), en respectant des cycles de publication collectifs et les instances paritaires,
- maintenir dans le giron des services déconcentrés du ministère les Directions interdépartementales des Routes (DIR),



- ouvrir une concertation en CTM et CHSCT-M sur l'évolution des différents SI RH (RenoRH, mobilité, visioM, portail des retraites, etc..) qui pèse sur les personnels des filières RH et aura un impact sur l'ensemble des agents (retrouver notre courrier à la SG *ici*),

- traiter les situations sociales particulières de l'AFB et de la DEAL Mayotte.



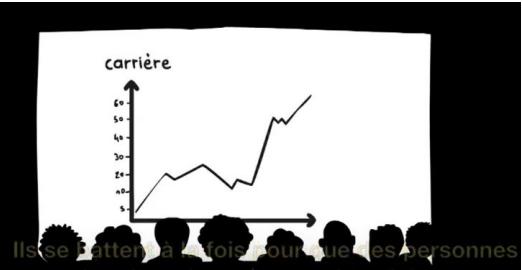
Sur l'action sociale :

- augmenter les crédits d'action sociale et consolider les moyens (humains, financiers et patrimoniaux) alloués au CGCV,
- en tant que ministère en charge de l'économie sociale et solidaire, défendre en matière de protection sociale complémentaire un modèle mutualiste collectif, global et solidaire, respectueux des spécificités des agents de nos ministères, et échappant aux logiques de marché.



Sur la gestion, les parcours et la rémunération des agents :

- corriger les effets induits par la traduction de PPCR pour chaque corps, et apporter une vigilance toute particulière au maintien (*a minima*) des taux de promotion des différents corps ministériels, , établir et défendre un vrai projet permettant de sécuriser la situation des ouvriers d'État et OPA et la continuité de leur recrutement, ouvrir un chantier global pour fluidifier et valoriser les parcours professionnels des chargés/directeurs de recherche,
- redonner un signal clair sur la dynamique d'ascenseur social, affaiblie ces dernières années, par poursuite/confortement des plans de requalifications engagés, suppression de certains plafonds de verre et défense des niveaux de taux de promotion,
- améliorer les dispositions appliquées aux corps administratifs en matière de RIFSEEP (le dispositif actuel étant moins favorable pour les personnels que dans la plupart des autres ministères), obtenir la non-transposition du RIFSEEP sur les corps techniques du ministère ainsi que le paiement de l'« année de retard », et dégager des enveloppes catégorielles au bénéfice de l'ensemble des agents,



- ouvrir de réelles négociations pour aboutir à une charte « égalité professionnelle » ambitieuse et dotée de moyens concrets, visant au progrès social et non à l'alignement vers le bas généralisé (retrouvez notre dernier communiqué [ici](#)),
- obtenir la signature des textes relatifs à l'Indemnité Temporaire d'Accompagnement (ITA) au bénéfice des agents de VNF,
- mettre en place du service actif à Météo-France pour les agents qui ont exercé un emploi qualifié de "permanent",
- résorber la précarité des personnels qui sont aujourd'hui sur des CDD.



Sur les conditions de travail :

- renforcer les moyens nécessaires à la mise en place d'une politique ambitieuse en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans l'ensemble des services et établissements des ministères (cf revendications de FO en CHSCT-M, consultables [ici](#)),



- interdire les pratiques concourant à écrêter le temps de travail réel et à masquer le non respect des garanties minimales, intégrer les temps de déplacement professionnels et domicile/travail induits par les dernières réorganisations dans le temps de travail, permettre l'organisation du temps de travail sur 4 jours/semaine,

- établir et décliner dans chaque service/établissement **des règles nationales encadrant l'usage des TIC**, instituant **un réel droit à la déconnexion**,

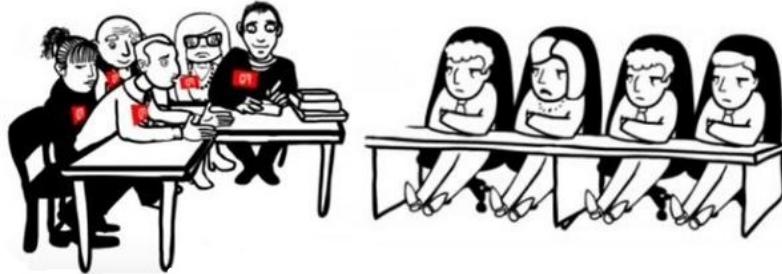
~~24/24h~~



- lever les freins à la mise en place des textes sur le télétravail, permettre que les jours télétravaillés puissent être gérés annuellement, tout en préservant le collectif de travail, ainsi qu'assurer une transparence totale des dispositifs locaux d'attribution des jours de télétravail.

Sur le dialogue social :

- redonner, par des signes tangibles, **de la consistance et du crédit au dialogue social ministériel**,
- conserver dans le contexte de la création de la « DRH de l'Etat » **une capacité à défendre une politique RH ministérielle**,
- reconstituer les moyens permettant à la DRH du ministère d'animer le dialogue social et à peser en interministériel,
- valoriser, défendre (et respecter!) **les CAP ministérielles** en tant que creusets de gestion de parcours professionnels au service des politiques publiques,
- prendre réellement en compte l'activité syndicale des représentants du personnel au travers du dialogue social **dans la définition des objectifs leur étant fixé à titre professionnel**,
- rappeler aux chefs de service l'importance du dialogue social local, et le respect des textes en matière de droits et moyens syndicaux,
- mettre en place au plus tôt les moyens et une organisation nécessaires à la préparation des élections professionnelles de 2018, et s'opposer à toute pression interministérielle qui imposerait une forme de vote électronique.



Autant dire que la copie actuelle proposée par l'administration est bien loin de la cible attendue par les agents de nos ministères !

