

FO

MTES

Ministère de la
Transition Écologique
et Solidaire

MCTRCT

Ministre de la Cohésion des Territoires
et des Relations avec les Collectivités
Territoriales

AVEC FO, CONSTRUISONS NOTRE AVENIR !

Agenda « social » 2020/2022

*Dans un contexte délétère,
pour des avancées au bénéfice
des agents !*



gmer
A
ail
e Travail
n Sociale
fectifs
Tél
elle
S
essionnels
ales
Agencificat
metures De Site
D'achat
professionnel
Identité Pro
sance
technicité
i Nationa
Santé A
e Territoria
Service Public
Service Choisie
Chaine Mini
Avancem
ion
s De Corps
Parcours
entations Sala
Surcharge De Travail
Ascenseur So
Erreurs De Paie
Pouvoir
Austérité
Reconnaiss
Pression Managériale
Télétravail
Gestion Na
Déconcentration
Présence Territ
Service Public
Choisie
Ministérielle
sionnels
Augme
A
Augme
A
Temps De Travail
Action Sociale
Effectifs
Tél
F
s
els

Différentes définitions possibles d'un agenda social

« Plan d'actions concrètes couvrant l'ensemble des problématiques sociales des ministères, au bénéfice des agents et assorties de moyens et d'engagements politiques forts »

« Poudre aux yeux permettant de détourner l'attention des vraies problématiques sociales, d'afficher un soi-disant engagement des ministres pour les agents, d'exclure toute problématique « oubliée » des débats pendant 3 ans »

Autant dire que, au regard de l'ampleur des sujets mis sur la table par FO à l'époque, la version adoptée en 2017 entrait bien dans la deuxième catégorie !!!

(retrouvez ici <https://admin.feets-fo.fr/storage/documents/February2020/dvE6FEcBcjXm7VuPVRW9.pdf> le bilan de l'agenda social 2017/2019)

Le tout alors même que l'agenda antisocial du gouvernement est lui bien assumé :

- adoption de la loi dite de « Transformation de la Fonction Publique », véritable loi Travail appliquée aux fonctionnaires !
- pas de dégel du point d'indice et augmentation de la CSG dont la compensation intégrale ne sera pas reconduite au-delà de 2020,
- individualisation renforcée des rémunérations,
- contournement du recrutement statutaire sur des fonctions dites « non régaliennes », plaçant nos ministères sous la menace d'un vaste plan de précarisation
- perspective d'une remise en cause des régimes de retraites bien sûr, FO ayant démontré pour la plupart des corps gérés par le MTES que tout le monde y perdrait lourdement !
- MTES champion de la rigueur budgétaire et de l'alignement vers le bas interministériel (y compris en rendant 100 M d'euros de masse salariale en 3 ans là où les agents ont réalisé 1 M d'heures supplémentaires non rémunérées pour tenir le navire à flots), les services et établissement à l'os et les agents à bout.
- éclatement de la chaîne RH/expertise/commandement de notre pôle ministériel (préfectorisations des services, fissuration du ciment MTES/MCTRCT, transfert volontaire à d'autres ministères)

Proposer de travailler sur un agenda dit « social » dans ce contexte apparaît sur-réaliste. Sauf à ce que nos ministères activent les dernières marges de manœuvre à leur disposition en faveur des agents, et non à leur détriment !

Et FO ne saurait s'enfermer dans un agenda social qui exclurait toute problématique non listée mais à prendre en compte dans la durée.

La balle est dans le camp de la nouvelle Secrétaire générale : d'autres choix sont possibles sur des sujets concrets et tangibles (cf courrier adressé ici : <https://admin.feets-fo.fr/storage/documents/November2019/CY9QVh2u-tayIMwkNx9ht.pdf> par FO le 20 novembre)

Les ingrédients qui pourraient alimenter un « véritable » agenda « réellement » social...et témoigner que l'engagement des ministres dépasse la simple solidarité gouvernementale basée sur l'affirmation que « l'écologie n'est pas un service public ».



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
- **retrouver un cap commun mobilisateur et conforter une culture assise sur le socle ministériel MTES/MCTRCT**, valorisant l'ensemble des profils professionnels derrière des politiques portées et reconnues,
- **conforter les recrutements sur les corps ministériels**, outils privilégiés de déclinaison des politiques publiques, et **défendre leurs principes de gestion nationale** dans des lignes directrices de gestion qui ne soient pas des lignes destructrices,
- **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..
- **(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** (en s'opposant au transfert de leur SG en préfecture), et stabiliser leur organisation, et ne pas les opposer aux DDT(M) pour justifier de coupes sombres dans les effectifs
- **prêter une attention particulière à la situation financière préoccupante** de l'ensemble des établissements existants (Météo France, Céréma, VNF, IGN, AFB/ONCFS,...), gelant souvent tout recrutement ou mesure positive pour les agents, entraînant des projets de restructuration,
- **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 de vos politiques (en tant qu'émissaires), et **résorber la précarité des personnels qui sont aujourd'hui sur des CDD**,
- **maintenir dans le giron des services déconcentrés du ministère les Directions interdépartementales des Routes (DIR)**, et leur redonner les moyens de fonctionner
 - **ouvrir une concertation en CTM et CHSCT-M sur l'évolution des différents SI RH** (RenoirRH, mobilité, visioM, por-

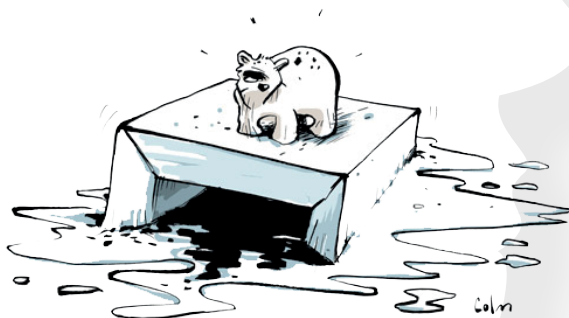
tail des retraites, etc..) qui pèse sur les personnels des filières RH et aura un impact sur l'ensemble des agents.

L'APINEL 2022

L'ÉTAT REDIMENSIONNÉ POUR SE PLANTER

AUJOURD'HUI

DEMAIN?

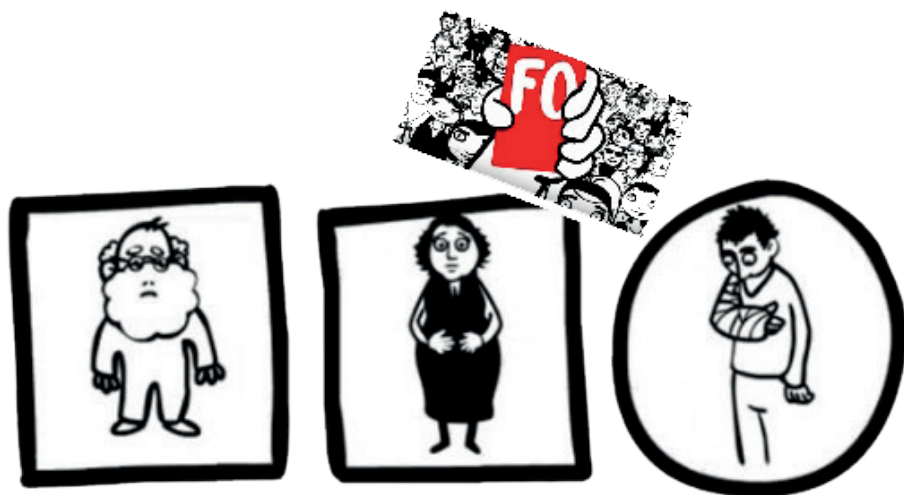


FONTE DES EFFECTIFS =

EMBALLEMENT AU PÔLE
ÉCOLOGIE / TRANSPORT / LOGEMENT

Sur l'action sociale :

- augmenter les crédits d'action sociale et consolider les moyens (humains, financiers et patrimoniaux) alloués au CGCV,
- tirer les enseignements de **l'échec pourtant annoncé du référencement en matière de protection sociale complémentaire**, remettre en place des moyens financiers qui ne soient pas qu'anecdotiques, dans le respect des spécificités des agents de nos ministères, et échappant aux logiques de marché.
- conforter le réseau des acteurs de l'action sociale ministérielle face aux menaces d'absorption par le ministère de l'Intérieur (cf résolution du CCAS du 26 septembre 2019 ici : <https://admin.feets-fo.fr/storage/documents/Septembre2019/tfoP3JreuEgSC0wp0IvO.pdf>).



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, opérer un reclassement systématique vers le haut** des agents présents sur un grade qui ne recrute plus, défendre **un vrai projet permettant de sécuriser la situation des ouvriers d'État et OPA** et la reprise de leur recrutement, ouvrir **un chantier global pour fluidifier et valoriser les parcours professionnels des chargés/directeurs de recherche**, ouvrir un chantier pour **la création d'un corps de catégorie A dédiée aux compétences « contrôle du transport routier »**.
 - en termes de méthode : cela suppose une déclinaison par corps de chantiers spécifiques, priorisés, dotés d'un calendrier et d'un programme de travail
- **améliorer les modalités de gestion appliquées aux corps administratifs en matière de RIFSEEP** (le dispositif actuel étant moins favorable pour les personnels que dans la plupart des autres ministères),
- **travailler sur la revalorisation de l'IFSE de manière quadriennale a minima prévu dans le décret Fonction publique portant création de ce dispositif**
- Pour l'ISS, sur le court terme (durée de l'agenda social) : obtenir le paiement de l' « année de retard »,
- Dégager des enveloppes catégorielles au bénéfice de l'ensemble des agents. Pour la filière technique s'engager dans une démarche 2020-2022 de revalorisation indemnitaire a minima pour rattraper les effets de l'inflation depuis 2010
- Préparer l'après 2022 : obtenir définitivement **la non-transposition du RIFSEEP ou de tout régime fonctionnalisé qui lui succéderait sur les corps techniques** du ministère. Ouverture d'un chantier pour un régime indemnitaire revalorisé, lié au grade et reconnaissant les qualifications et niveaux de responsabilité détenus.
- **redonner un signal clair sur la dynamique d'ascenseur social**, affaiblie ces dernières années, par poursuite et relance de plans de requalifications (y compris dans certains corps d'établissements), suppression de certains plafonds de verre et défense des niveaux de taux de promotion,



Colm

- Attractivité de la filière technique :
 - fournir enfin le rapport sur les compétences nécessaires pour relever le défi de la transition, déclinaison des chantiers qui en découleront et revenir vers les agents sans attendre pour leur donner des perspectives sur les métiers et missions sur lesquelles ils sont attendus.
 - Ouvrir un chantier sur l'amélioration concrète des conditions d'essaimage (équipes dédiées à la DRH pour faire le lien avec les
- employeurs principaux, facilitation des retours dans le cadre de la mobilité, préservation du lien avec les agents concernés)
 - Chartes de gestion et/ou circulaires promotions dédiées aux parcours des agents de la filière, au-delà des LDG
- **mettre en œuvre l'accord sur l'« égalité professionnelle » de manière ambitieuse et dotée de moyens concrets, visant au progrès social et non à l'alignement vers le bas généralisé, FO étant vigilante au sujet de l'expérimentation de la semaine de 4 jours en particulier**
- pour garantir la prise en compte de la pénibilité et de la dangerosité:
 - **conserver le service actif pour les corps d'exploitation et des affaires maritimes, en l'étendant à l'ensemble des fonctionnaires exerçant des missions publiques de sécurité, de surveillance et de contrôle et aux agents de Météo-France qui ont exercé un emploi qualifié de permanent.**
 - **mettre en place la bonification du service actif pour l'ensemble des bénéficiaires**
- **garantir le maintien des rémunérations dans la durée des agents non-volontaires pour rejoindre les SGC, et leur assurer un positionnement pérenne au sein de leur direction actuelle.**

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 des ministères ,
 - 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/semaines,
 - établir et décliner dans chaque service/établissement des règles nationales encadrant l'usage des TIC, instituant un réel droit à la déconnexion,
 - lever les freins à la mise en place des textes sur le télétravail, permettre que les jours télé-travaillés puissent être gérés annuellement, tout en préservant le collectif de travail, ainsi assurer une transparence totale des dispositifs locaux d'attribution des jours de télétravail.
- cf la plateforme (<https://admin.feets-fo.fr/storage/documents/March2019/T5NptBGkzCKLfkdFdPKO.pdf>) « temps de travail/télétravail » posée sur la table des discussions par FO
- mettre en place un plan d'action dédié à l'intégration et à la valorisation des personnes handicapées.



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 loi TFP **une capacité à défendre une politique RH ministérielle dans l'intérêt des agents**, ce qui passe par des lignes directrices de gestion construites partant des particularités des corps et filières,
- **reconstituer les moyens permettant à la DRH du ministère d'animer le dialogue social et à peser en interministériel**,
- **reconstituer des espaces de concertation** nationaux et locaux permettant à l'administration de garantir l'égalité de traitement des agents et aux agents de voir leur situation réellement prise en compte,
- permettre aux organisations syndicales de négocier en toute liberté dans le cadre de projets d'accords, sans les exclure des processus de suivi si elles ne sont pas signataires,
- **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**, et tout mettre en œuvre **pour que l'engagement syndical ne soit pas le motif pour bloquer leur parcours**,
- **stopper les attaques nationales contre les droits et moyens syndicaux**,
- **rappeler aux chefs de services l'importance du dialogue social local**, et le respect des textes en matière de droits et moyens syndicaux,
- se préparer à mettre en place dès 2022 **des sous-commissions dédiées à l'hygiène et la sécurité partout où existent actuellement des CHSCT**.
- **mettre en place au plus tôt les moyens et une organisation nécessaire à la préparation des élections professionnelles de 2022**, et ne pas céder à l'effet de mode « vote électronique ».





FEETS FO

Fédération de l'**E**quipement, de l'**E**nvironnement, des **T**ransports et des **S**ervices **FORCE OUVRIERE**
46 rue des petites écuries 75010 Paris



contact@feets-fo.fr



www.feets-fo.fr



01 44 83 86 20 (/22)