

FO

Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equipeement, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

AGENDA « SOCIAL » 2023/2026

*A la reconquête de
l'attractivité perdue ?*



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 2020 entrait bien dans la deuxième catégorie !!! (retrouvez [ici le bilan de l'agenda social 2020/2022](#)).

Et FO ne saurait s'enfermer dans un agenda social qui ne serait qu'une feuille de route de l'administration pour mettre en œuvre les réformes subies par nos ministères et les agents publics, ou exclurait toute problématique non listée mais à prendre en compte dans la durée.

LE CONTEXTE D'ÉLABORATION DE CE NOUVEL OPUS D'AGENDA SOCIAL

Aux dires du ministre, les effectifs seraient stabilisés pour 2023, hors « coups lancés » qui ne sont pas des moindres, en premier lieu les impacts de la nouvelle vague de décentralisation poussée par la loi dite 3DS.

Le MTECT a continué à se défaire ces dernières années des pans d'activité qui en faisait un ministère technique, opérationnel et proche de là où les politiques se mettent en œuvre. Il est pour lui même en train de rater le virage de la transition.

Force Ouvrière plaide pour une inflexion forte, l'agenciarisation décidée dans le cadre d'AP2022 n'est pas à la hauteur des enjeux et éloigne le ministère en charge de l'Ecologie, le rend de plus en plus normatif et finalement bien impuissant.



LE SOCIO-SCORE DU MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE BILAN DE L'AGENDA SOCIAL 2020/2022

SOCIO-SCORE

**Défendre les
ministères
techniques**



Un chantier sur les compétences techniques qui navigue sans cap et dans le brouillard, celui sur les compétences administratives qui est resté au port...

**Augmenter
les salaires et
améliorer les
carrières**



Des chantiers statutaires pour la plupart au point mort... sauf ceux que l'administration veut faire passer en force (scission du corps des PETPE, transfert de gestion des ATE/TE à l'OFB)

Suppression en 2022 des malus à la mobilité dans le système RIFSEEP.

Année décalage ISS réglée, oui, mais dans quelles conditions de chaos et trahison de la parole ministérielle de 2019 avec la bascule de l'ensemble de la filière technique au RIFSEEP ?

Bien peu de réelles revalorisations à l'initiative du MTECT (chantiers de convergence dans les administrations départementales), et une bascule au RIFSEEP de la filière technique largement auto financée sur les futures générations.

**Améliorer les
conditions de
travail**



RPS : juste des affichages, aucune action sur les risques primaires (violence des restructurations), l'encadrement intermédiaire rendu responsable

Risques chimiques : une instruction certes...reste à voir les actions

Enseignements de la crise COVID : rien sauf le télétravail !

**Télétravail,
déconnexion,
semaine de 4j**



Un accord sur le télétravail oui, un accord sur la déconnexion vide de contenu, une expérimentation de la semaine de 4j à généraliser et élargir

**Renforcer les
droits collectifs
et sortir du
monologue
antisocial**



Le ministère avait des leviers pour amoindrir les effets de la loi de « Transformation de la Fonction Publique »... il n'en a saisi que bien peu ! Quelques garde-fous dans les LDG décrochées mais largement insuffisantes !

**Elargir et
renforcer
l'action sociale**



Des budgets globalement consolidés, des attaques interministérielles sur les CLAS endiguées (pour le moment...), une négociation prévue dans le prochain agenda social

**Consolider
le droit
à la formation**



Fermeture dogmatique de l'ENTE, aucune stratégie sur les écoles du ministère, 1 agent sur 2 sans formation chaque année, agents des DDT exclus du droit au CPF

**Lutter contre
toute forme de
discrimination**



Des accords contre les discriminations et pour la prise en compte du handicap dont les suites restent à mesurer

**Améliorer les
conditions
d'accès à la
retraite**



Rien sur la prise en compte de la pénibilité de certaines missions, rien sur l'annulation des décotes

La relative bonne nouvelle relative de la stabilisation des effectifs doit pousser urgemment à acquérir des réflexes perdus à tous les niveaux de la chaîne sur les recrutements et conditions de travail à apporter aux agents. Il est impératif de donner envie de (re)venir et de rester exercer.

Cela passe d'abord par une politique volontariste et inscrite dans la durée de recrutements statutaires. Les conditions faites aux entrants dans les corps du ministère sont à fortement revoir (niveaux de rémunérations, qualité des postes, ..).

Par ailleurs, l'administration fait de plus en plus l'usage d'accueillir des apprentis. Il devient nécessaire de trouver les moyens de leur proposer des perspectives d'embauches statutaires.

En un mot, l'enjeu majeur est l'attractivité du MTECT. Force Ouvrière note que ce n'est plus un gros mot vide de sens pour l'administration, mais il ne s'agit pas de trouver par tous les moyens à remplir le schéma d'emplois ou d'en rester à la création d'une "marque Ecologie".

Le cahier des charges de FO pour alimenter un « véritable » agenda « réellement » social...et témoigner que l'engagement des ministres à cranter un réel changement de cap pour le pôle ministériel n'est pas que du vent qui ne fera même pas tourner des éoliennes :

- Défendre et redonner leur place à nos ministères techniques en interministériel ;
- Augmenter les salaires et améliorer les carrières intégrant le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat depuis 2010 ;
- Améliorer les conditions de travail et l'organisation du temps de travail ;
 - Renforcer les droits collectifs et sortir du monologue antisocial ;
 - Élargir et renforcer l'action sociale ;
 - Consolider le droit à la formation et ses acteurs (centres de formation, écoles, filière RH) ;

- Lutter contre toute forme de discrimination ;
- Améliorer les conditions d'accès à la retraite.

C'est à ces conditions que le pôle ministériel retrouvera son attractivité perdue ou bien entamée, et sera en mesure de répondre aux enjeux de demain.

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

- **mettre en oeuvre un réel 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 MTECT/MTE/Mer**, 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, **établir un projet ministériel ambitieux et prospectif sur l'avenir du réseau de ses écoles** pour en garantir la pérennité, et en faire une part intégrante de la solution aux défis que le pôle ministériel devrait relever,
- **renforcer les moyens dédiés à la gestion RH des agents**,
- **(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 restant préoccupante** de l'ensemble des établissements existants (Météo France, Céréma, VNF, IGN, OFB,...),
- **passer du discours aux actes en matière de fluidité des**

parcours professionnels des agents du ministère (en tant qu'émissaires) vers l'ensemble des lieux de mise en œuvre de ses politiques (en interministériel et vers les collectivités) , **résorber la précarité des personnels qui sont aujourd'hui sur des CDD, et mettre en œuvre un appui aux apprentis pour passer les concours d'accès à la Fonction Publique**

- **garantir le fonctionnement des DIR « post 3DS » y compris en phase transitoire, et permettre aux agents des DIR et DREAL concernés de disposer d'un véritable choix entre offres de l'État et des collectivités.**

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

- L'agenda social doit être l'occasion **d'acter un réel chantier de politique salariale qui assure à partir d'un point 0, que Force Ouvrière fixe a minima à l'année 2010. Avec un rattrapage sur l'indemnitaire**, à la main du Ministère de l'Ecologie, pour déjà retrouver les niveaux de rémunération d'alors face au coût de la vie (ce qui n'éteint pas la revendication générale de FO d'intégrer l'ensemble des primes dans la rémunération indiciaire et le dégel du point d'indice). Et utiliser dans ce cadre toute marge de manœuvre budgétaire de gestion de fin d'année pour récompenser les agents pour leur engagement → *A ce titre le catégoriel annoncé pour 2023 est tout simplement famélique et démontre que la mesure de l'ampleur de la problématique n'est toujours pas intégrée*
- **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**, à la gestion des emplois fonctionnels de certains corps, **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 pour **la création d'un corps de catégorie A dédiée aux compétences « contrôle du transport routier »** ainsi qu'un chantier **d'évolution du corps des techniciens de la Météo vers la catégorie A.**
 - **en termes de méthode :** cela suppose une déclinaison par corps de chantiers spécifiques,

priorisés, dotés d'un calendrier et d'un programme de travail

- **Force Ouvrière demande également que le ministre s'implique au bénéfice de ses personnels auprès de la DGAFP.** La Fonction Publique prétend bouleverser les conditions de rémunération des fonctionnaires. Il s'agit déjà de ne pas réitérer les errements de PPCR qui n'ont fait que brider les parcours spécifiques qui sont ceux des agents d'un ministère technique.
- **poursuivre l'amélioration des modalités de gestion en matière de RIFSEEP** suite aux premiers résultats obtenus par FO, en visant un régime indemnitaire revalorisé, lié au grade et reconnaissant les qualifications et niveaux de responsabilité détenus. Avec un objectif d'alignement vers le haut entre corps exerçant des missions comparables (exemple des TSDD Affmar et syndic des gens de Mer avec les corps de l'OFB).
- **ouverture d'un chantier de revalorisation des Indemnités de Sujétions** Horaires (notamment en matière d'affaires maritimes)
- **redonner un signal clair sur la dynamique d'ascenseur social**, affaiblie ces dernières années, par poursuite et relance de plans de requalifications, suppression de certains plafonds de verre (pour l'accès aux postes d'encadrement supérieur en particulier pour les corps ministériels) et défense des niveaux de taux de promotion.
- **redonner de l'attractivité et de la fluidité aux parcours professionnels :**
 - **Force Ouvrière réitère sa demande que le fil de l'eau soit abandonné** au profit d'un retour à des cycles offrant un large panel d'opportunités à tout agent souhaitant muter, et aux employeurs d'enfin et à nouveau faire la publicité de leurs postes.
 - Il s'agit également de **réintégrer les postes des opérateurs sous tutelle dans ces publications**, et de proposer aussi des opportunités au sein des autres ministères qui ont besoin des compétences des agents du MTECT.

- Force Ouvrière demande à ce titre **l'application de la clause de revoyure des LDG**, en prenant le temps de partager sur les constats et en en déclinant les différents aspects, qui vont de la gestion quotidienne aux processus de promotion, en passant par des chantiers statutaires.
- **Mieux reconnaître les parcours extérieurs** et l'ouverture d'un « ticket mobilité » entrante serait par exemple un signal envoyé à l'intérêt aux parcours croisés entre employeurs publics
- Mettre en œuvre toutes **les mesures nécessaires pour éviter que mobilité rime avec perte de salaire**, en particulier en interministériel (et pas que sur le périmètre ATE)
- **Reconstruire une véritable stratégie de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes, par la reprise de la mise en œuvre de l'accord sur l'« égalité professionnelle » et la négociation d'un nouvel accord plus ambitieux et doté de moyens concrets**, et projeter les négociations à venir en visant au progrès social et non à l'alignement vers le bas généralisé:
 - FO étant vigilante au sujet de la pérennisation/élargissement de la semaine de 4 jours,
 - Suivi des inégalités de rémunération et reconstruction de carrières (avec des moyens pour identifier les situations individuelles),
 - Prise en charge de la surcotation retraite par le ministère pour les agents à temps partiel, sans limite de durée,
 - Amplification des actions contre le harcèlement sexuel et sexiste (campagnes, sensibilisation)
- 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 (demande de bonification des 1/5 du service actif et départ à partir de 55 ans), 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**

| 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, avec un plan d'action particulier sur la question de l'aménagement des locaux, leur ergonomie et leur confort d'usage.
- **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 (bien au-delà des mesures de façade de l'accord ministériel de 2022 que FO a refusé de cautionner en l'état),**
- **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
- **mettre en œuvre les accords relatifs au handicap et à la discrimination, en sortant des affichages, par des actions et signaux concrets. Mettre en place en particulier un plan d'action dédié à l'intégration et à la valorisation des personnes handicapées, et des mesures particulières pour les aidants, ainsi qu'une équipe de soutien au niveau central, dans le but d'appuyer les équipes locales dans les services et réduire les délais d'adaptation de poste.**
- **FO dénonce la politique immobilière de l'Etat promouvant l'économie budgétaire de court terme sur le dos des agents (télétravail conçu comme un transfert de charge) et exige que tout programme immobilier -(construction**

et aménagement) fasse l'objet d'une réelle concertation au sein des instances représentatives locales, intègre les besoins et attentes des agents en matière d'ergonomie et de confort d'usage, en particulier présentant différents types de handicap. FO demande qu'un suivi des programmes immobiliers touchant les agents du pôle ministériel fasse l'objet d'un suivi national dans le cadre de la Formation Spécialisée SSCT ministérielle. FO revendique la remise en place de moyens d'ingénierie publique du ministère pour le pilotage des projets immobiliers de l'État.

| *Sur l'action sociale :*

- **augmenter les crédits d'action sociale :** Le budget action sociale devra à présent assurer le paiement de la TVA sur la restauration. Les crédits du budget 2023 devront être augmentés pour ne pas pénaliser les autres prestations d'actions sociales (subventions aux associations, Actions CIL des CLAS , ...) dans un contexte de forte inflation.
- **conforter le réseau des acteurs de l'action sociale ministérielle** par le lancement de la négociation sur l'évolution de l'ASM au 2e trimestre 2023, en intégrant les EP dans le sens d'un alignement vers le haut de l'offre d'action sociale
- **mener la négociation sur le cahier des charges** qui servira à désigner le titulaire du contrat collectif qui prendra le relais du référencement actuel arrivant à échéance le 1er janvier 2025
- **consolider les moyens alloués au CGCV** (humains, financiers et patrimoniaux)

| *Sur le dialogue social :*

Le sens au travail, c'est aussi avoir l'impression que les conditions de travail vont pouvoir s'améliorer et que les agents seront entendus. **Pour Force Ouvrière, cela passe par reconstituer des espaces de concertation nationaux et locaux formalisés par un ministre qui en donne les règles, sur les sujets qui touchent directement les carrières ou les rémunérations.**

- **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,
- **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**,
- **rappeler aux chefs de services l'importance du dialogue social local, et le respect des textes en matière de droits et moyens syndicaux,**
- **tirer les enseignements des scrutins électroniques de 2022, dont le format n'a pas été cautionné dès l'origine par FO.**



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@feetsfo.fr

💻 www.feetsfo.fr

☎ 01 44 83 86 20 (/22)