

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Organisation et réglementation du travail

### THÈME

#### Cadrage Aménagement du temps de travail dans les DIRM

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- DRH / ROR
- DAM/AM

### CONTEXTE

Les DIRM (directions inter-régionales de la mer) ont été mis en place par décret n° 2010-130 du 11 février 2010. Leurs activités présentent de fortes variations, tant au niveau géographique, qu'au niveau des missions et des métiers. Des éléments de cadrage sont souhaitables pour éviter des disparités dans l'application de la réglementation de l'organisation du temps de travail.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif est d'élaborer au niveau national des modalités d'organisation du temps de travail au sein des DIRM, en respectant des impératifs opérationnels et réglementaires selon les missions et activités des personnels (vedettes régionales, patrouilleurs) pour une application dans le règlement intérieur des services.

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

- Juillet 2012 mise en place d'un calendrier avec les organisations syndicales sur les sujets affaires maritimes
- Juin-septembre 2012 : élaboration d'un cadrage pour les centres de sécurité des navires.

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Modernisation statutaire

### THÈME

**Fusion des corps de chargés de recherche et de directeurs de recherches de l'IFSTTAR et du MEDDE - METL**

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- MEDDE - METL SG/DRH/MGS
- MEDDE CGDD/DRI
- MESR
- DGAFP

### CONTEXTE

L'institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), établissement public à caractère scientifique et technologique sous tutelle du MEDDE et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, résulte de la fusion de l'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS) et du laboratoire central des ponts et chaussées (LCPC). Suite à la création de l'IFSTTAR, deux corps de chercheurs y coexistent posant la question de la fusion des corps de chercheurs de l'INRETS et de ceux du MEDDE.

→ Décret n°2010-1702 du 30 décembre 2010, portant création de l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR).

Une mission sur l'avenir de ces corps, confiée le 15 avril 2011 aux présidents des commissions d'évaluation des deux corps (M. Chabrand et M. Lasaffre) a permis de disposer d'un rapport, remis en février 2012, qui propose un scénario de fusion et des recommandations à la conduite du projet.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

Dans ce cadre, il est prévu de fusionner le corps de chercheurs de l'INRETS et de ceux du MEDDE afin de créer un corps unique ministériel. Avec pour objectif cible de publier le décret à l'automne 2013, tout comme les textes d'application et la charte de gestion afférente.

#### **Enjeux de la fusion des chercheurs :**

- une mobilité interne et externe favorisée,
- des dispositifs d'évaluation unifiés,
- une gestion rationalisée,
- un régime indemnitaire commun,
- un corps répondant aux besoins des employeurs.

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

Une première réunion du comité de pilotage présidé par la DRI s'est tenue le 15 avril 2012. Composition de ce comité : MESR, IFSTTAR, ENTPE, ENPC, CETMEF, CETE, Météo France et IGN. Son rôle est d'arbitrer et d'orienter le projet.

Lors de cette réunion, il a été décidé la mise en place de 3 groupes de travail dont les réflexions porteront sur les thèmes suivants : « évaluations » dirigé par M. Roudier et « gestion du corps » dirigé par Mme Thorin. Le 3ème groupe de travail sera mis en place plus tard sur le thème « indemnitaire ».

**Calendrier prévisionnel :**

2ème semestre 2012

- réunions des groupes de travail
- élaboration des statuts et des textes d'application
- concertation avec les OS

1er trimestre 2013

- finalisation des travaux
- poursuite de la concertation

2ème et 3ème trimestres 2013

- instruction institutionnelle

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Modernisation statutaire

### THÈME

**Adhésion des attachés des MEDDE - METTL au Corps Interministériel à Gestion Ministérielle (CIGeM) des attachés d'administration de l'Etat**

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- MEDDE - METTL SG/DRH/MGS
- DGAFP

### CONTEXTE

Par décret N° 2011-1317 du 17 octobre 2011, il est créé un corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, dans lequel seront progressivement intégrés les membres des corps ministériels d'attachés d'administration et corps analogues. Ce décret prévoit également de revaloriser la carrière des attachés appartenant au nouveau corps interministériel.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

Dans ce cadre, il est prévu de faire adhérer dès que possible le corps des attachés d'administration du MEDDTL. L'adhésion au CIGeM se fera par la voie d'un décret d'intégration pris après avis du Conseil d'Etat.

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

Sur la base du rapport commandé au CGEDD relatif à la situation des attachés d'administration du ministère de l'équipement, des groupes de travail analyseront notamment les principaux thèmes suivants:

- Parcours professionnels (volume et cartographie des emplois du GRAF)
- Pyramidage du corps
- Modalités de mises en oeuvre des examens professionnels (accès au corps et principalat)
- Note d'orientation / Charte de gestion

Ces groupes de travail associeront les représentants du personnel dans le cadre de réunion bilatérales.

#### **Calendrier prévisionnel :**

2ème semestre 2012

- publication des derniers textes de la DGFAP
- élaboration des textes permettant l'adhésion des attachés du MEDDTL
- réunions des groupes de travail
- instruction administrative des textes d'adhésion
- publication du décret d'adhésion fin 2012/début 2013 (selon rythme DGAFP)

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Organisation et réglementation du travail

### THÈME

#### Décret relatif aux dérogations aux garanties minimales et mise en oeuvre

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- SG/DRH/ROR 1
- Directions métiers (DIT, DAM...)
- CGEDD

### CONTEXTE

L'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique fixe pour l'organisation du travail des garanties minimales - il peut être dérogé à ces règles dans les cas et conditions ci-après :

a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique paritaire ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent. »

Le ministère dispose d'un décret « ex Equipement » précisant les conditions dans lesquelles des dérogations aux garanties minimales sont possibles. Ce décret doit néanmoins être adapté pour tenir compte du nouveau périmètre ministériel.

Le CGEDD a effectué un audit sur les pratiques des services. Le CGEDD recommande d'effectuer des ajustements réglementaires et insiste sur la nécessité d'encadrer les pratiques des services par des cadrages métiers permettant de prévenir les abus. Il demande également de systématiser la mise en place dans les services d'un outil de suivi du temps de travail.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

- Mettre en place le dispositif réglementaire harmonisé encadrant les dérogations aux garanties minimales et correspondant aux activités du MEDDTL
- Encadrer les pratiques de dérogations

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

- 30 août 2011 : présentation en groupe de travail d'un projet de décret
- 1er trimestre 2012 expertise sur conditions de mise en œuvre dans les services
- Automne 2012 : présentation du projet de texte en réunions bilatérales et groupe d'échanges
- Automne 2012 : CTM
- 2013 : mise en application

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Dialogue social

### THÈME

#### Concertation et négociation

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- Direction des ressources humaines, RS

### CONTEXTE

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi relative à la rénovation du dialogue social, il convient de redéfinir des méthodes de travail en matière de concertation et de négociation sociales.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

- Définir un nouveau cadre de concertation à travers, le cas échéant, la signature d'un protocole avec les organisations syndicales définissant le rôle des différents groupes d'échanges ainsi que le champ de la négociation au niveau du MEDDTL.

a) Clarifier le fonctionnement des groupes d'échanges en distinguant :

- la composition des groupes d'échanges,
- les modalités de la concertation,
- le calendrier des échanges.

b) Les modalités de la négociation (application législative immédiate) :

Consiste en concertation avec les OS à arrêter les règles en terme de champ et de portée de la négociation :

- 1) le choix des thématiques faisant l'objet d'une négociation
- 2) la nature des engagements réciproques : la définition de mandats
- 3) la portée de la négociation à travers la signature d'accord :
  - l'accord est plutôt négocié en amont des instances
  - un accord conclu à un niveau inférieur ne peut jamais contredire un accord conclu à un niveau supérieur.

La notion d'accords : l'objectif de la loi est de promouvoir à terme (1<sup>er</sup> janvier 2014) l'accord majoritaire en voix comme l'unique critère de validité des accords en étant signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des voix lors des dernières élections professionnelles au niveau où l'accord est négocié. Toutefois, à titre transitoire, jusqu'au 31 décembre 2013 au plus tard, la validité d'un accord sera subordonné, soit à sa signature par deux syndicats représentant 20% des voix en l'absence d'une opposition de majorité (syndicats représentant plus de 50% des voix), soit à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des voix lors des dernières élections professionnelles au niveau où l'accord est négocié.

## MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

- 2ème semestre 2012 : réalisation d'un cadre de négociation-concertation

# AGENDA SOCIAL 2012

## RUBRIQUE : Modernisation statutaire

### THÈME

#### Réforme statutaire des PETPE

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- DRH/MGS qui assure le pilotage
- Des représentants de la Direction de programme (DGITM/DIT/DAM),
- Des services employeurs (DIR, DIRM, SN, DDT/M)
- Des représentants du personnel
- Des experts en appui technique en fonction des thèmes abordés (rémunérations, réglementation, missions, compétences et emplois, ...)

### CONTEXTE

Depuis la modification du décret statutaire des PETPE intervenue en 2007 suite au protocole Jacob et dans un contexte de décentralisation et de réorganisation continue des services du MEDDTL, la situation des agents et chefs d'équipe d'exploitation est ressentie comme un sujet particulièrement sensible non seulement par ces personnels eux-mêmes mais aussi par leurs services employeurs.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

La DRH a donc décidé d'engager en décembre 2011 une réflexion sur la révision globale du statut de ce corps afin de prendre en compte l'évolution des métiers et d'adapter le déroulement de carrière de ces agents dans un environnement évolutif et complexe.

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

Des sous-groupes thématiques qui rassemblent DRH, DGITM, services employeurs et représentants du personnel, avec une restitution des travaux effectuée à échéance régulière en groupe de travail plénier.

Groupes thématiques	Restitution des travaux	Observations
État des lieux : - effectifs (service, grade, branche, position, âge..) - missions - promotions - recrutement - rémunération (indiciaire et indemnitaire)...	Février 2012	Cet état des lieux sert de base de travail et de référence pour établir les propositions d'évolution



Propositions en matière de missions, métiers et compétences	Mars/Mai 2012	Restitution en séance plénière le 8/6/2012, travaux d'approfondissement en cours
Propositions en matière d'aménagement de poste et de reclassement pour les agents devenus inaptes	Mars/Mai 2012	Restitution en séance plénière le 8/6/2012 , travaux d'approfondissement en cours
Propositions en matière de recrutement et formation	Septembre/Novembre2012	Restitution prévue en séance plénière le 28/11/2012
Propositions en matière de règles de gestion, promotions, avancements	Septembre/Novembre 2012	Restitution prévue en séance plénière le 28/11/2012
Élaboration du nouveau texte statutaire	01/12/12	Processus des consultations réglementaires (CTM, DGAFP, CSFPE, CE) au 1er semestre 2013

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Personnels non titulaires

### THÈME

#### Application de la loi de déprécarisation

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- DRH
- MGS
- MGS3
- services déconcentrés du ministère, PSI
- établissements publics administratifs sous tutelle du ministère

### CONTEXTE : protocole d'accord sur la résorption de la précarité

Conformément aux orientations données par le Président de la République en janvier 2010, le Gouvernement a conduit une concertation avec les organisations syndicales afin de sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels dans les trois fonctions publiques.

Il a signé le 31 mars 2011 un protocole d'accord qui vise à :

- apporter une réponse immédiate aux situations de précarité obligeant les administrations à transformer automatiquement un certain nombre de CDD en CDI et en favorisant l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire
- prévenir à l'avenir la reconstitution de telles situations en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de leur renouvellement
- améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi.

Le protocole du 31 mars 2011 est décliné en une loi et un décret fixant les conditions d'éligibilité pour les recrutements réservés.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 donne le cadrage des différents dispositifs mis en place pour une déprécarisation de l'emploi contractuel ainsi que des mesures de sécurisation des parcours professionnels de ces agents.

Un certain nombre de textes réglementaires doivent permettre la mise en œuvre des dispositifs. Ils sont en cours de parution ou d'élaboration. Les principaux textes sont les suivants :

- décret en Conseil d'Etat permettant l'ouverture des corps de fonctionnaires aux recrutements réservés dans le cadre de la loi de déprécarisation ;
- arrêtés interministériels ouvrant les recrutements réservés pour les corps interministériels ;
- arrêtés ministériels ouvrant les recrutements réservés pour les corps ministériels ;
- arrêtés ministériels permettant l'ouverture de chaque concours.

## OBJECTIFS POURSUIVIS

### 1 - Le plan de titularisation

Suite à la parution de la loi, le ministère a procédé à un recensement des personnels éligibles au dispositif de titularisation. Ce recensement est effectué pour les agents recrutés par le ministère et en cours de finalisation pour les agents recrutés par les établissements publics sous tutelle.

Les opérations en cours sous les suivantes :

- déterminer en concertation avec les services et les organisations syndicales représentatives les corps et cadres d'emploi concernés, les modes de sélection retenus et le nombre de sessions ouvertes en fonction de leur GPEEC
- fixer le nombre d'emplois offerts à la sélection sur la durée du dispositif (4 ans) afin que cette prévision tienne compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif

NB : les emplois ouverts ne sont pas comptabilisés dans le SERM (puisqu'il s'agit de transformer des emplois de CDD en emplois de titulaires).

### 2- La CDIation automatique des contrats

La transformation automatique en CDI des CDD a été effectuée par la DRH dès la parution de la loi.

### 3- Les nouvelles conditions d'emploi des agents contractuels

Les modalités nouvelles relatives aux cas de recours aux contrats et au renouvellement des contrats fera l'objet d'une circulaire ministérielle fin 2012 (qui prendra le relais de la circulaire DGPA du 26/4/2006).

## MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

Une première séance de concertation (en groupe d'échanges) a eu lieu le 24 juin 2011 ayant pour objet de présenter le projet de loi et les modalités de sa mise en œuvre au sein du MEDDTL.

Ce premier groupe d'échanges a permis de

- mettre en évidence les principales étapes du processus ainsi que de faire ressortir les situations collectives ou individuelles pouvant poser problème ;
- Présenter les premiers résultats d'un état des lieux en cours sur les populations à CDIser et sur celles qui sont éligibles à la titularisation (au sein des services du ministère, hors établissements publics dans un premier temps) ;
- présenter la méthode de travail et l'échéancier ;
- la date et le contenu de la réunion suivante.

Un second groupe d'échanges s'est tenu le 3 avril (soit après la parution de la loi).

Les sujets abordés lors de ce second groupe d'échanges sont les suivants :

- présentation de la loi ainsi que des éventuelles modifications apportées par le Sénat et l'Assemblée nationale par rapport au projet initial ;
- présentation des points principaux de la circulaire relative à la mise en œuvre du protocole d'accord ;

- présentation des résultats du recensement effectué au sein du ministère et de ses établissements publics sous tutelle ;
- présentation du calendrier de mise en œuvre de la loi au sein du MEDDTL

Un troisième groupe d'échanges s'est tenu le 4 juillet 2012.

Ce groupe d'échanges a permis d'exposer les propositions du ministère concernant :

- les corps de titulaires ouverts aux recrutements réservés ;
- la périodicité des concours réservés dans chaque corps ;
- le nombre de postes ouverts sur la liste principale lors de chaque concours (et le cas échéant sur la liste complémentaire).

Ces éléments déterminent la rédaction du décret-miroir ministériel, en cours d'élaboration.

L'objectif était par ailleurs de recueillir les demandes et questionnements des représentants du personnel sur les recrutements réservés, ainsi que sur certaines situations individuelles.

## **PROCHAINES ECHEANCES**

Le ministère est actuellement dans l'attente de la parution des arrêtés interministériels fixant les modalités des recrutements réservés des corps interministériels. L'organisation des premiers recrutements réservés dépend de ces arrêtés.

Les premières épreuves pourraient se dérouler fin 2012-début 2013. La DRH prévoit de donner priorité aux recrutements réservés des agents de catégorie C, qui seront organisés au niveau local. Une note de gestion de la DRH fixera les modalités de ces recrutements.

En outre, le décret-miroir permettant l'ouverture des recrutements réservés ministériels doit faire l'objet d'une présentation en CTM. Il est donc prévu d'inscrire ce point à l'ordre du jour du CTM d'octobre.

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Evolution des services

### THÈME

**Réforme VNF – Mise en œuvre de la loi du 24 janvier 2012 – Transfert des services de navigation et de parties de DDT « mixtes » au nouvel EPA VNF et affectation à celui-ci des agents concernés.**

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- DGITM, pilote du projet
- DRH
- SPES

### CONTEXTE

La loi n° 2012-77 du 24 janvier 2012 relative à Voies navigables de France s'inscrit parmi les mesures déclinant le Grenelle de l'Environnement en vue du report modal vers le transport ferroviaire et fluvial. Elle conforte le rôle de VNF en faveur du développement du transport fluvial sur le réseau à grand gabarit. Elle reconnaît ainsi à l'établissement des compétences nouvelles en matière de développement durable et d'aménagement des territoires, notamment quant à son action en faveur de la promotion du tourisme fluvial sur le réseau secondaire et de la qualité écologique de la voie d'eau. Elle donne en outre à VNF des moyens nouveaux pour valoriser efficacement le domaine public fluvial qui lui est confié et procurer ainsi de nouvelles ressources à l'établissement.

Pour assurer efficacement ses missions, VNF deviendra au 1er janvier 2013 un établissement public administratif regroupant sous son autorité hiérarchique et fonctionnelle les 400 salariés de l'actuel établissement et les 4300 agents des 6 services de la navigation et de parties de 7 DDT dites « mixtes » (58, 71, 21, 52, 44, 47, 24).

### OBJECTIFS POURSUIVIS

Les nouveaux leviers que la loi procure à l'établissement contribueront à la mise en œuvre du projet « Voies navigables 2013 - Relance pour la voie d'eau » établi par VNF en vue d'améliorer, d'une part, l'offre de service, en priorité sur le réseau à grand gabarit et, d'autre part, les conditions de travail et la sécurité des agents.

Cette évolution des services s'accompagne d'un ensemble de garanties apportées aux agents qui seront affectés à l'établissement au terme d'un processus de pré-positionnement. A cet effet, une dizaine de décrets sont prévus dans le seul domaine des ressources humaines.

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

Le protocole d'accord signé le 24 juin 2011 avec trois organisations syndicales (CGT, CFDT et UNSA) prévoit la mise en place d'un comité de suivi de sa mise en œuvre, notamment en ce qui concerne l'examen des droits et des garanties accordées aux agents, les modalités de leur gestion future et le suivi du processus de pré-positionnement.

Ce comité de suivi s'est réuni régulièrement à partir d'octobre 2011 (13 réunions à ce jour).

Les prochaines réunions auront lieu les :

- 18 juillet 2012
- 5 septembre 2012
- 19-20 septembre 2012
- 3 octobre. 2012.

Parallèlement, les groupes d'échanges permettent, d'une part, l'examen des projets de textes réglementaires, d'autre part, la présentation de points d'information sur l'avancement de la réforme.

Ainsi ont été examinés ou présentés dans le cadre de cette instance :

- le projet de baromètre social (24 novembre 2011)
- le projet de décret modificatif du décret 60-1441 du 16 décembre 1960 portant statut de VNF (6 mars 2012)
- le projet de circulaire de pré-positionnement des agents (6 mars 2012)
- le projet de décret relatif aux modalités de désignation des 10 représentants, interlocuteurs provisoires du DG de VNF (3 avril 2012)
- le projet de décret relatif aux conditions de fonctionnement à titre transitoire du conseil d'administration de VNF (3 avril 2012)
- le projet de décret portant extension aux agents affectés à VNF du bénéfice des prestations sociales interministérielles (3 avril 2012)
- le projet de décret déterminant la liste des mesures temporaires d'interruption ou de modification des conditions de la navigation (25 avril 2012)
- le projet d'arrêté modificatif concernant le nombre et les compétences des services instructeurs (police de la navigation). (25 avril 2012).

Lors d'un prochain groupe d'échanges seront présentés le projet de décret relatif au domaine confié à VNF, ainsi qu'un point d'information sur la mise en place du Pôle de gestion intégrée de l'établissement.

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Modernisation statutaire

### THÈME

#### Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- Porteur :
  - sous-direction MGS, bureau MGS2
- Associés :
  - DSCR

### CONTEXTE

Suite aux grèves d'octobre 2011 et mars 2012 lancées par le SNICA-FO, certaines mesures ont été proposées aux représentants syndicaux par le Secrétaire général, qui les ont acceptées.

Par ailleurs, les périmètres ministériels issus des dernières élections ont consacré le principe du transfert des missions d'éducation routière au ministère de l'Intérieur.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

Le relèvement des taux promus sur promouvables du corps des IPCSR a été acté . Ceux-ci ont été appliqués lors de la CAP promotions du 26 juin 2012.

Par ailleurs, une grille intermédiaire a été adoptée, pour une mise en place au plus tard en juillet 2012. Cette grille figure dans le projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire des corps du MEDDE, en cours de signature.

Enfin, l'arbitrage a été rendu permettant au corps des IPCSR d'accéder au nouvel espace statutaire (NES) au 1er janvier 2013.

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

Des réunions seront organisées à la rentrée 2012 avec les organisations syndicales afin d'examiner un projet de texte statutaire avant transmission à la DGAFP et inscription dans le circuit réglementaire.

Compte tenu de l'évolution des répartitions de mission et de compétence résultant de la nouvelle organisation gouvernementale, ces travaux statutaires seront menés conjointement avec les services des ressources humaines du ministère de l'intérieur.

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Dialogue social

### THÈME

#### Moyens syndicaux

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- Direction des ressources humaines, RS

### CONTEXTE

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi relative à la rénovation du dialogue social et du décret relatif à l'exercice du droit syndical, il convient de redéfinir l'ensemble des moyens mis à disposition des organisations syndicales.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

Définir l'ensemble des moyens mis à disposition des organisations syndicales suite à la nouvelle représentativité issue des élections au CTM.

Les discussions porteront, notamment sur l'attribution des moyens humains, des moyens de fonctionnement, de l'élaboration d'une charte d'utilisation des nouvelles technologies.

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

- Engagements des discussions en début d'année 2012
- Modalités d'application des moyens syndicaux dès publication de la circulaire d'application du décret du 16 février 2012.



# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : modernisation statutaire

### THÈME

#### Clarification des niveaux de gestion de corps

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- DRH / ROR
- DRH / MGS-GAP
- DRH / MOPPSI
- DRH /RS

### CONTEXTE

L'intégration des fonctions de gestion administrative et de paye, guidée par la préparation du raccordement à l'opérateur national de paye (ONP), nécessite un périmètre de gestion identique entre ces deux activités. Concrètement, cela conduit à centraliser la gestion de la paye pour certains corps (catégorie A, par exemple) et à déconcentrer la gestion administrative pour d'autres (corps de B, par exemple).

Les différentes restructurations, réorganisations ou créations de service depuis 2008 conduisent à examiner le niveau de déconcentration et de rattachement des services (exemple : outre-mer, Ile-de-France, SCN ....).

L'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions pour les agents des DDI qui pourrait se traduire par des différences entre les DDI et les services du MEDDTL conduit à s'interroger sur le niveau de déconcentration des actes non soumis à avis préalable de CAP.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif recherché est de :

- caler les actes de gestion individuelle non soumis à avis préalable des CAP avec le texte DDI,
- déconcentrer la gestion administrative des deux corps fusionnés de B technique et administratif,
- centraliser la gestion financière des corps de catégorie A et à faible effectif

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

- printemps 2012 : retrait de l'ordre du jour (sur projet décret et arrêtés) du CTM du 10 mai (exigence du retrait en groupe d'échanges le 24 avril)
- fin août – début septembre 2012 : réunion groupe d'échanges
- mi-septembre 2012 : présentation en CTM
- 1er trimestre 2013 : élections pour les CAP des corps de B fusionnés dont la gestion sera déconcentrée

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Modernisation statutaire

### THÈME

#### OPA

- décrets d'application de la loi de transfert des parcs (décret d'intégration, décret « retraite », décret sur l'indemnité compensatoire exceptionnelle)
- révision du décret « statutaire » de 1965

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- Service porteur : DRH/SGP/MGS3
- Services associés et partenaires :
  - en interne DRH : RS, PPS, ROR
  - en interne MEDDE (hors DRH) : SPES, DGITM
  - en externe MEDDE : DGAFP, DGCL, direction du Budget, Assemblée des Départements de France

### CONTEXTE

Les personnels OPA sont fortement impactés par deux évolutions majeures en interrelation :

- la poursuite de la 2ème phase de la décentralisation (mise en oeuvre de la loi de transfert des parcs du 26 octobre 2009 avec le transfert de 4742 agents aux conseils généraux)
- la réorganisation/restructuration du ministère de l'Ecologie (création des DIR, réorganisation de l'ingénierie aéroportuaire, transfert des services de navigation à VNF en 2013 ...)

### OBJECTIFS POURSUIVIS

- Mettre en application la loi du 26 octobre 2009 pour les personnels OPA concernés
- Adapter le statut des OPA demeurant dans les services du MEDDTL aux évolutions des missions et de l'organisation du ministère et plus généralement aux mutations affectant la fonction publique

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

L'ensemble de ces chantiers de modernisation statutaire fait l'objet d'échanges réguliers entre les organisations syndicales des OPA et la DRH.

Concernant l'application de la loi de transfert des parcs, le calendrier prévisionnel de réalisation envisageant initialement une publication à la fin du 1er semestre 2012 des décrets d'intégration et de retraite a été différé suite à une expertise menée par la DGAFP et mettant en évidence que le dispositif de double retraite (FSPOEIE et CNRACL) prévu par la loi pour les ouvriers qui intégreront la fonction publique territoriale peut s'avérer pénalisant financièrement.

Il est donc convenu au niveau interministériel de modifier l'article 11 de la loi de transfert des parcs.

D'ores et déjà, la loi 2012-347 du 12 mars dernier « relative à l'emploi titulaire » a été utilisée pour l'insertion d'une disposition législative permettant aux OPA intégrés de conserver le bénéfice de la catégorie active et le décret relatif à l'indemnité compensatoire exceptionnelle a été publié le 22 mars et a fait l'objet d'une note de gestion DRH du 12 avril suivant.

S'agissant de la révision du décret « statutaire » de 1965, les échéances sont désormais les suivantes :

- fourniture courant juillet des résultats de l'étude menée par le CGEDD et l'IGA sur la situation de l'ensemble des OPA, tous services d'affectation confondus,
- reprise, en concertation avec les OS, du chantier de modernisation du contenu du décret au cours du second semestre en vue de l'élaboration d'un projet de nouveau décret en CTM d'ici la fin d'année 2012.

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : PREVENTION

### THÈME

#### Pénibilité

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- Directions des ressources humaines, bureau PSPP 1
- Directions métiers

### CONTEXTE

L'étude du thème de la pénibilité consiste à rechercher les facteurs existants et aggravants de la pénibilité, ayant un impact sur l'espérance de vie sans incapacité, des agents, et à objectiver ces facteurs.

Il s'agit de construire à partir d'éléments mesurés, une politique de prévention visant à agir sur ces facteurs de pénibilité et d'améliorer les conditions de travail des personnels exposés à la pénibilité, et notamment la pénibilité physique : travail de nuit, travail posté, travail en horaire décalé, travail en mer ou dans des conditions de travail isolé qui sont de nature à détériorer précocement la santé des individus, que ce soit par accidents de travail ou par maladie professionnelle, ou par diminution de l'espérance de vie.

Parallèlement, un travail est en cours dans certains établissements publics de l'Etat comme l'ONCFS, l'ONEMA et les Parcs Nationaux.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif du ministère est de mettre en œuvre l'ensemble des moyens qui pourraient permettre de prévenir l'évolution des agents vers des pathologies.

Ces actions pouvant prendre la forme d'initiatives portant aussi bien sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail que sur la gestion des carrières (durée d'exposition et reclassement, ...).

Les objectifs du ministère sont donc les suivants :

- tirer les enseignements de l'étude dans le secteur maritime sur les facteurs de pénibilité réalisée en 2011 ;
- mettre en place une méthode d'évaluation des facteurs de pénibilité ;
- proposer des actions de prévention adaptées.

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

- fin juin 2011 : résultats de l'étude menée au sein des affaires maritimes,
- présentation au CCHS le 23 juin 2011
- groupe de travail début octobre 2011 sur les éléments méthodologiques à retenir et à développer. Des groupes de travail avec certains établissements publics de l'État comme l'ONCFS, l'ONEMA et les Parcs Nationaux ont été réunis au cours de l'année 2012.
- le CHSCT-M du 30 mai a validé la mise en place d'un groupe de travail pour définir une méthode d'évaluation des facteurs de pénibilité et proposer des actions de prévention adaptées.

# AGENDA SOCIAL 2012

## RUBRIQUE : Modernisation statutaire

### THÈME

#### Amélioration de la grille indiciaire des officiers de port adjoints

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- DRH/MGS assure le pilotage
- Des représentants de la Direction de l'autorité d'emploi (DGITM-DST)
- Des représentants du personnel
- Des experts en appui technique en fonction des thèmes abordés [rémunérations-chiffrage du coût de la mesure (DRH/PPS), réglementation - DAJ, DGAFP]

### CONTEXTE

La grille indiciaire des officiers de port adjoints n'a pas connu d'évolution depuis 1998, (mesures Durafour). Cette amélioration de la grille est une forte attente de la part des représentants du personnel. Or, compte tenu de son atypicité (2ème carrière pour les agents dont la carrière se déroule sur 15 ans), ce corps ne bénéficie pas des dispositions du NES de la catégorie B.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

- Apporter une amélioration indiciaire

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

Rencontres avec les représentants du personnel du corps (FO-CGT) et l'autorité d'emploi (DGITM-DST) de décembre 2011 à mars 2012  
Saisine de la DGAFP sur les conclusions de ces rencontres  
Projet de modification statutaire en cours d'établissement avec la F.P. (juillet 2012)  
Reprise ensuite de la concertation avec les représentants du personnel pour présentation de la nouvelle grille  
Consultations obligatoires (DGAFP, Budget, CTM, CE) au cours du second semestre 2012

Aboutissement du projet : fin 2ème semestre de 2012

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Prévention

### THÈME

#### Prévention des risques psychosociaux

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

Direction des ressources humaines,  
Sous direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions  
Bureau PSPP1

### CONTEXTE

#### 1. Éléments de compréhension et d'environnement

L'accord du 20 novembre 2009, sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique identifie dans les objectifs de prévention une action spécifique pour l'évaluation et la prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux.

Cet engagement s'appuie sur la prise de conscience et la volonté d'agir traduites par la position commune sur le stress dans les administrations publiques, signée le 19 décembre 2008 à l'initiative de la Présidence française de l'Union européenne par le réseau européen des administrations publiques et les représentants des syndicats européens de la fonction publique. Un accord national interprofessionnel sur le stress au travail avait été signé le 2 juillet 2008 dans le secteur privé soumis au droit du travail.

Dans le cadre de cet accord, le Décret no 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret no 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique rénove le dispositif.

La circulaire du 18 mai 2010 rappelle les obligations des chefs de service en matière d'évaluation des risques professionnels et notamment de la prise en compte des risques psychosociaux pour leur intégration dans le Document Unique.

La circulaire du 21 juin 2011 rappelle notamment que les services doivent intégrer la prévention des risques psychosociaux au sein des instances de dialogue social.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 20 novembre 2009, un plan de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique est lancé, dans une logique de subsidiarité, et le plan de prévention ministériel à présenter en CHSCT-M est attendu pour décembre 2012.

#### 2. Contexte propre au ministère

La réflexion sur les risques psychosociaux a débuté très tôt au ministère par une première approche sur les psychotraumatismes et le harcèlement moral qui s'est concrétisée par la circulaire du 18 janvier 2005 sur le harcèlement moral, puis par une autre circulaire du 26 juillet 2007 sur la prise en charge des troubles du comportement au travail en vue du maintien dans l'emploi.

Puis le ministère a poursuivi ses réflexions sur le thème de la souffrance au travail mi-2006. La DRH a ainsi engagé une action, dans le cadre du CCHS, afin de mieux prendre en considération les risques psychosociaux au travail et devant conduire à la mise en place d'une démarche de prévention des gestes suicidaires au travail. Un plan de prévention des gestes suicidaires a été élaboré et s'appuie sur un document « repères pour la prévention des gestes suicidaires » diffusé le 10 novembre 2009 avec des directives visant à :

- recenser de façon exhaustive les cas de suicides et des tentatives de suicides ;
- approfondir les éléments de compréhension des gestes suicidaires (étude INSERM en cours) ;
- sensibiliser les agents pour permettre de mieux repérer les signes précurseurs des gestes suicidaires afin de les prévenir ;
- former l'encadrement et des équipes médico-sociales ;
- apporter en cas de suicide abouti un appui aux familles et au collectif de travail.

Ce plan d'actions est décliné dans chaque service dans le cadre des travaux des CLHS, et un premier bilan a été présenté au CCHS.

### 3. Les actions à mettre en place

La méconnaissance de ces risques, plus complexes à appréhender, à identifier ou à objectiver, justifie :

1. un cadrage ministériel affirmant, sous la forme d'une charte de prévention, la volonté du ministère de mettre en œuvre une politique ambitieuse de prévention autour de l'affirmation de principes et d'un plan d'actions national
2. la déclinaison au niveau local d'actions concrètes de prévention articulées aux documents uniques et aux programmes de prévention;
3. la mise à disposition des services d'outils méthodologiques permettant de prévenir ces risques ;
4. le développement du dialogue et de la connaissance sur ces questions auprès des agents et des chefs de service (par exemple, à l'aide de formations de l'encadrement),

Ces travaux vont être conduits dans le cadre d'un groupe de travail du CHSCT dédié sur ce thème.

#### **OBJECTIFS POURSUIVIS**

- élaborer les engagements du ministère sous forme de principes repris dans une charte de prévention
- élaborer au niveau local des plans d'action associés à ces principes

#### **MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER**

Travail en équipe pluridisciplinaire et présentation en CHSCT

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : modernisation statutaire

### THÈME

#### Corps de l'environnement

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- Porteur :
  - sous-direction MGS, bureaux MGS2 (TE et ATE) et MGS3 (contractuels)
- Associés :
  - DGALN
  - établissements publics (ONEMA, ONCFS, parcs nationaux, agence des aires marines protégées, conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)
  - PPS1 (pénibilité)

### CONTEXTE

L'intersyndicale (SNE-FSU, CGT, UNSA, EFA-CGC-SNAPE-Solidaires) avait saisi, début 2010, le ministère d'une plateforme revendicative, comportant plusieurs points :

- revalorisation des grilles indiciaires et du niveau des primes
- requalification des personnels (ATE et TE) avec passage dans la catégorie supérieure
- intégration des primes dans les salaires
- amélioration des retards de gestion des carrières
- préservation des établissements employeurs
- reconnaissance de la pénibilité de certaines tâches
- amélioration du statut des contractuels par rattachement à un statut en vigueur dans les agences de l'eau.

Les retards de gestion de carrière ont été comblés en 2010.

Le niveau des primes des TE et ATE en poste à l'ONCFS et dans les Parcs Nationaux a été substantiellement réévalué pour être homogénéisé avec celui en vigueur à l'ONEMA en 2010 et 2011 (coût global de 6M€).

Les organisations syndicales souhaitent améliorer les grilles indiciaires, y intégrer les primes, et revendiquent de meilleurs déroulements de carrière, qui sont aujourd'hui les carrières type des fonctionnaires des catégories C et B.

Réunions d'un groupe de travail DRH/DGALN/EP/OS durant 2010, débouchant sur un désaccord en décembre 2010. Nouveau mouvement en janvier/février 2011 (manifestation le 22 mars 2011). Représentants syndicaux reçus 3 fois par l'administration et 2 fois par le cabinet en 2011, donnant lieu aux décisions suivantes :

### OBJECTIFS POURSUIVIS

1. **Taux promus / promouvables des ATE** : révision des taux.



2. **Requalification des postes TE/ATE, améliorations statutaires :**
  - a) intégration des TE dans le NES sans fusion préalable (mais possible ultérieurement avec corps du MAAF) ;
  - b) requalification de 200 postes d'ATE en TE (sous réserve NES) ;
  - c) requalification de 20 postes de TE en catégorie A ;
3. **Reconnaissance de la pénibilité :** arriver à un diagnostic partagé.
4. **Primes des chefs de SD :** maintenir un écart avec les primes des TE, réévaluées en 2010-2011.

## MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

1. La DGAFP a été saisie d'une demande de renouvellement des taux pro/pro (maintien pour chacun des 2 corps). Le pyramidage des corps a été transmis aux OS pour les promotions 2012 (CAP ATE/ TE de juin 2012).
2. Un courrier à destination des organisations syndicales présentant les conclusions des réunions interministérielles est en cours de signature.
3. Une évaluation a été réalisée au moyen d'une grille d'analyse qui a permis d'identifier 3 thématiques communes aux établissements, à savoir : gestes et postures, gestion des conflits et éco-conduite. Les travaux de recensement des actions déjà existantes autour de ces problématiques sont en cours. Le groupe de travail afférent s'attachera ensuite à dégager des pistes d'amélioration pour bâtir une politique de prévention de la pénibilité.
4. Examen du régime indemnitaire lors de la mise en place de la PFR pour les B techniques.

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Organisation et réglementation du travail

### THÈME

#### Télétravail

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- Direction des ressources humaines, ROR
- Services expérimentateurs
- CGEDD

### CONTEXTE

Le développement du télétravail, encore peu utilisé dans la Fonction Publique est un objectif qui s'intègre dans le plan d'actions stratégiques du MEDDTL pour l'année 2012. Le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) suite à une mission relative aux conditions de faisabilité du télétravail au ministère a remis un rapport en décembre 2011.

Sur la base des dispositions du rapport, le SG va lancer une expérimentation du télétravail dans un échantillon de services du ministère afin d'étudier la faisabilité et avant généralisation :

- 7 DREAL
- le SETRA
- le CETE de l'Est
- la DIR Nord
- en lien avec le SGG, 4 DDT
- l'administration centrale

### OBJECTIFS POURSUIVIS

Cette forme de travail vise à faciliter la gestion de situations individuelles, par exemple lors de réorganisations impliquant un changement géographique du lieu de travail. Elle peut réduire, à long terme, le volume des déplacements domicile-travail. Elle peut aussi faciliter la gestion de périodes de crise (pandémie, hiver rigoureux, grève de transports...). Enfin, elle peut simplifier la vie de certaines personnes handicapées ou momentanément immobilisées.

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

- La mise en place d'une expérimentation de télétravail doit se faire dans un cadre bien précis :
- au niveau national : un protocole cadre pour encadrer les principes retenus pour l'expérimentation (modalités du télétravail, définition des tâches, principes : accords des parties, réversibilité, volontariat, égalité de traitement, équipements, lieu, organisation...)
- au niveau individuel : un contrat entre le « télétravailleur » et le service - Ce contrat précise les modalités concrètes de mise en œuvre : lieu, poste, horaires, formation, suivi ...

## Calendrier prévisionnel

- 20 Mars : Information des organisations syndicales en groupe d'échanges et officialisation des sites expérimentateurs
- Septembre-Octobre : CHSCT et CTM pour présenter le cadre de l'expérimentation et le protocole cadre national.
- 3<sup>ème</sup> trimestre : déclinaison dans chaque site et mise au point des protocoles individuels.
- Début 2013 : 1<sup>er</sup> bilan de l'expérimentation



# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Modernisation statutaire

### THÈME

**Catégorie C - échelon spécial  
(corps des dessinateurs et  
des adjoints administratifs de l'administration de l'État)**

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- Porteur :
  - sous-direction MGS, bureau MGS2

### CONTEXTE

Le décret n° 2011-1445 du 3 novembre 2011 modifiant le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C donne de nouvelles perspectives de carrière aux agents classés à l'échelle 6 de rémunération et ne relevant pas de la filière technique. Il introduit un échelon spécial dans le déroulement de carrière des agents des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat (AAAE) et des dessinateurs.

Ce décret est entré en vigueur le 1er janvier 2012.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

Ce nouveau dispositif permet aux agents relevant des grades :

- adjoint administratif principal de première classe (AAP1) ;
- dessinateurs chef de groupe de première classe (DCG1) ;

d'accéder, après inscription sur tableau d'avancement et avis de la commission administrative paritaire nationale compétente, à l'échelon spécial.

Pour bénéficier de cet avancement au choix, les agents devront justifier d'au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7ème échelon de leur grade.

Les fonctionnaires de ces deux corps pourront terminer leur carrière à l'indice majoré 430 au lieu de l'indice majoré 416, soit une augmentation de 14 points.

L'objectif consiste à mettre en place cet échelon au titre de l'année 2012.

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

#### 1. Adjoints administratifs

Deux réunions de travail avec les représentants des organisations syndicales se sont déroulées les 3 avril et 25 mai 2012 pour déterminer les règles de gestion, et permettre la tenue de la CAP le 21 juin relative à l'échelon spécial au titre de 2012.

Le ministère a porté auprès de la DGAFP un taux de promotion de 50 % sur les 3 années qui permettrait de promouvoir 1260 agents sur la période donnée et ainsi de désengorger le 7ème échelon et de fluidifier l'accès au sommet de grade.

Cependant la DGAFP a opposé qu'un tel taux reviendrait à un avancement aussi rapide que la filière technique, qu'il serait supérieur à la moyenne des taux accordés aux autres ministères (30%) alors qu'il n'existe aucun indicateur d'alerte de blocage de situation de carrière.

Les taux suivants ont été arrêtés : 40 % en 2012, 35 % en 2013 et 30 % en 2014, ce qui permet 900 promotions sur la période donnée.

Face à la mobilisation et au mécontentement des organisations syndicales, R. DAVIES a reçu une délégation des adjoints administratifs (qui devait être reçue initialement par la ministre) le 21 juin 2012 avant la CAP. Cette dernière a ainsi pu se tenir et se prononcer sur l'avancement spécial au titre de 2012.

## 2. Dessinateurs

Une réunion de travail avec les représentants des organisations syndicales des dessinateurs s'est déroulée le 19 juin 2012 pour déterminer les règles de gestion afférentes et permettre la tenue de la CAP début octobre relative à l'échelon spécial au titre de 2012.

Le ministère porte auprès de la DGAFP un taux de promotion de 60 % sur les 3 prochaines années qui permettrait de promouvoir plus de 300 agents sur la période donnée, et ainsi de désengorger le 7ème échelon et fluidifier l'accès au sommet de grade.

## 3. Les représentants du personnel ont été informés lors des dernières instances paritaires, que les avancements à l'échelon spécial au titre des années 2012 et 2013 seraient traités lors des CAP du :

- 4 octobre 2012 pour le corps des dessinateurs (au titre de 2012)
- 29 novembre 2012 pour le corps des dessinateurs (au titre de 2013)
- 4 et 5 décembre 2012 pour le corps des adjoints administratifs des administrations de l'État (au titre de 2013)

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : modernisation statutaire

### THÈME

**Fusion des corps de catégorie B administratif et de contrôle  
(nouveau corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD))**

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- porteur :  
    sous-direction MGS
  
- associés :
  - directions de programme
  - ROR (indemnitaire, légistique)
  - PPS (coûts, emplois)

### CONTEXTE

Validé en 2009 par la DGAFP et en 2010 par le ministre, le périmètre de la fusion entre les corps des Secrétaires administratifs de l'Équipement (6400 agents), des contrôleurs des transports terrestres (490 agents) et des contrôleurs des affaires maritimes de la spécialité droit social et administration générale (270 agents) a été modifié début 2011, lorsqu'il a été décidé de retirer du périmètre initial les inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière, suite à l'attribution de la compétence sécurité et éducation routière au ministère de l'intérieur, de l'Outre mer, des collectivités locales et de l'immigration.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif est la fusion des corps concurremment à leur intégration dans le nouvel espace statutaire (NES, qui fixe des grilles indiciaires prévoyant l'allongement des durées de carrières, des recrutements dans les deux premiers niveaux de grade (bac ou bac+2), les modes de promotion à l'intérieur du corps, et un reclassement différent selon que le corps d'origine soit CII ou B type).

### Etapes et modalités de concertation

Pour ce chantier mené par la Direction des ressources humaines du ministère, des instances de pilotage ont été mises en place au premier trimestre 2011.

Les consultations avec les représentants du personnel ont débuté au mois d'avril 2011, après des consultations bilatérales fin 2010-début 2011.

Avril-juillet 2011 : réunions de groupes de travail thématiques.

Le comité de pilotage s'est réuni en octobre et décembre dernier pour l'examen du décret statutaire, et de nouvelles réunion bilatérales consacré à l'étude de ce texte ont eu lieu le même mois.

Une réunion plénière s'est tenue le 23 novembre 2011.

Le guichet unique DGAFP / DB a rendu son avis favorable le 29 mars 2012.

Le projet de décret statutaire du corps des Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) a été examiné par le Conseil d'État le 5 juin 2012, après passage en CTM le 13 avril 2012.

Le texte statutaire est proposé à la signature des ministres concernés, concomitamment à celui des TSDD.

Sous toute réserve, il devrait entrer en vigueur **le 1er août 2012.**

Un groupe de travail relatif à la formation et au recrutement sera organisé à la rentrée 2012, ainsi qu'une concertation sur la charte de gestion du corps.



# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : modernisation statutaire

### THÈME

**Fusion des corps de catégorie B technique  
nouveau corps des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)**

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- porteur :  
sous-direction MGS
- associés :
  - directions de programme
  - ROR (indemnitaire, légistique)
  - PPS (coûts, emplois)

### CONTEXTE

Annonce au CTPM d'octobre 2009, pour la catégorie B technique, de la fusion entre les corps des techniciens supérieurs de l'Équipement (9000 TSE) et des contrôleurs des travaux publics de l'Etat (3700 CTRL). En 2010, il a été décidé d'incorporer dans le périmètre, les contrôleurs des affaires maritimes (200 CAM) de la branche sécurité – navigation, pêche, culture marine et environnement.

Parallèlement, périmètre de fusion des B administratifs circonscrit aux SAE, CTT et CAM branche administrative.

Mise en place d'une équipe-projet, d'un COPIL et d'un groupe de travail administration-OS.

Avril 2010 : présentation aux organisations syndicales.

Juin 2010-juin 2011 : réunions du groupe de travail

Saisine officielle DGAFP / DB : début août 2011

Mise en place d'un groupe de travail « formation - recrutement » en parallèle à compter d'octobre 2011.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

Fusion des corps et intégration dans le nouvel espace statutaire (NES, qui fixe des grilles indiciaires prévoyant l'allongement des durées de carrières, des recrutements dans les deux premiers niveaux de grade (bac ou bac+2), les modes de promotion à l'intérieur du corps, et un reclassement différent selon que le corps d'origine soit CII ou B type).

### MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER

- Passage du projet de décret en groupe d'échanges le 26 janvier 2012
- Le projet de décret statutaire du corps des TSDD a été examiné par le Conseil d'État le 24 avril 2012, après passage en CTM le 23 février 2012.

- Le texte statutaire est proposé à la signature des ministres concernés, concomitamment à celui des SACDD.
- Sous toute réserve, il devrait entrer en vigueur **le 1er août 2012.**
- Réunion concernant la formation et le recrutement organisée le 2 juillet 2012. Prochaine réunion en septembre 2012.
- Réunion concernant la charte de gestion à organiser.

# AGENDA SOCIAL

## RUBRIQUE : Modernisation statutaire

### THÈME

#### Fusion des corps d'ingénieurs du MEDDE - METL et du MAAF

### SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- MEDDE et METL (pilote de la réforme) SG/DRH/MGS
- MAAF
- IGN
- Météo France

### CONTEXTE

Le ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie (MEDDE), le Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF), les Etablissements Publics Institut Géographique National (IGN) et Météo France, disposent de compétences de corps d'ingénieurs spécifiques.

L'évolution des missions et du positionnement de l'Etat fait ressentir à chaque employeur la nécessité de s'assurer que les compétences à sa disposition répondent aux évolutions attendues, qu'elles se renforcent sur les nouvelles priorités et qu'elles s'inscrivent sur le long terme.

Ces évolutions ont conduit à la création de structures dont les compétences sont élargies (MEDDE, DREAL, DDT...) et où les quatre corps d'ingénieurs sont présents. La mise en œuvre de politiques pluridisciplinaires requiert des compétences particulières et donc le recours à ces corps d'ingénieurs. Leur présence conjointe dans ces structures fait par ailleurs apparaître la nécessité d'un rapprochement des pratiques de gestion.

Ce projet s'inscrit dans le cadre du programme quinquennal de fusion des corps annoncé le 29 juin 2010 en Conseil de modernisation des politiques publiques.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

- Pourvoir efficacement les postes ouverts par les employeurs avec des ingénieurs disposant des compétences adaptées à l'ensemble de leurs besoins ;
- Garantir la présence de toutes les compétences techniques nécessaires tout en développant une identité commune notamment par les modalités de recrutement et de formation à l'entrée dans le corps ;
- Offrir des parcours professionnels attractifs et variés qui suscitent les vocations et valorisent à la fois les carrières des généralistes et des spécialistes ;
- Constituer un corps de référence composé d'ingénieurs reconnus pour leur expertise, leur aptitude au management et leur capacité à s'adapter à de nouveaux environnements ;
- Mettre en place une organisation et des règles de gestion partagées, simples, efficaces et transparentes.

## **MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER**

Des groupes de travail associant les organisations syndicales vont être mis en place pour débattre et enrichir les réflexions et les propositions formulées par l'administration.

Par ailleurs, une réflexion élargie sur les métiers de l'ingénieur se tiendra au 2ème semestre 2012.

### **Calendrier :**

Le calendrier est à recalculer en fonction de l'avancement des groupes de travail.

# AGENDA SOCIAL

**RUBRIQUE : Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et des Compétences**

## THÈME

**Gestion prévisionnelle des ressources humaines**

## SERVICE PORTEUR ET SERVICES ASSOCIÉS

- Direction des ressources humaines, bureau PPS3
- SPES
- DREAL
- RPROG
- CVRH

## CONTEXTE

Les services des deux ministères auront à mettre en oeuvre les décisions qui seront arrêtées par les ministres dans le cadre du budget triennal 2013-2015.

**Dans cette perspective, il conviendra alors d'actualiser le plan national et les plans régionaux de gestion prévisionnelle des ressources humaines.**

## OBJECTIFS POURSUIVIS

### Objectif :

Actualiser le plan national de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) et les plans régionaux de GPRH pour la période 2013–2015.

## DESCRIPTIF

### Élaboration du diagnostic

1. Analyse de la structure des emplois ; la cartographie des emplois doit comporter les informations suivantes : emploi-type, catégorie (A, B, C), statut, structure organique (direction de rattachement), site géographique.
2. Vieillesse de la structure à horizon 2015 en intégrant les flux de départs naturels, notamment les départs en retraite.
3. Détermination de la structure cible des emplois par programmes et par régions à horizon 2013.
4. Mesure à horizon 2015 des écarts entre la structure cible des emplois et les ressources disponibles.
5. Dégager les tendances fortes (métiers en sous-effectifs , métiers en sur-effectifs et métiers en évolution).

## **Actualisation du plan d'action RH national à l'horizon 2015 du nouveau triennal.**

### **Au niveau régional**

Les repositionnements des agents doivent être conduits dans le cadre de la circulaire du 12 avril 2012 et les plans de GPRH régionaux devront être actualisés.

### **MODALITÉS DE CONCERTATION ET ÉCHÉANCIER**

Au niveau national, en complément des échanges sur les questions budgétaires qui se dérouleront dans le cadre du CTM, la déclinaison des orientations politiques dans le cadre de l'actualisation du plan de GPRH sera abordée en groupe d'échanges.

Au niveau régional, le cadre de la concertation doit être défini par le DREAL.

## AGENDA SOCIAL - FICHES

### **Dialogue social :**

1. Moyens syndicaux
2. Méthodes de travail en terme de concertation et de négociations sociales

### **Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences :**

3. Démarche prévisionnelle d'aide à la décision en matière de GRH

### **Evolution des services :**

4. Réforme VNF

### **Modernisation statutaire :**

5. Catégorie A techniques, fusion des corps
6. CIGeM (attachés)
7. Corps de recherche
8. Catégorie B administratifs, fusion des corps
9. Catégorie B techniques, fusion des corps
10. Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière
11. OPA
12. Corps de l'environnement, ATE-TE et contractuels
13. Personnels d'exploitation
14. Catégorie C – échelon spécial
15. Grille indiciaire (officiers de port adjoints)
16. Clarification des niveaux de gestion de corps

### **Personnels non titulaires :**

17. Application de la loi de « déprécarisation »

### **Organisation et réglementation du travail :**

18. Dérogation garanties minimales
19. Cadrage secteurs maritimes
20. Télétravail

### **Prévention :**

21. Pénibilité
22. Prévention des risques psycho-sociaux