



Réunion intersyndicale DAM/OS

25 janvier 2022

Présents FSU : Jean-François Albert, Pascale Bozec, Maxime Caillon, Catherine Choltus, Sylvie Roussel

Administration : Thierry Coquil (DAM), Agnès Desbois (GM2), David Benveniste (coordinateur réseau des LPM), Pauline Potier (chef du bureau de la vie des services), Nolwenn Jézéquel, Pascal Pastural (IGAM), Yves Damay.

Point d'actualité sur la future Direction Générale

Les textes sur la création de la direction générale des affaires maritimes, des pêches et de l'aquaculture (DG AMPA) devraient paraître dans les prochains jours.

En ce qui concerne les personnels : M. Coquil ne postule pas au poste de directeur et annonce son départ des Affaires Maritimes. Reste la possibilité qu'un militaire soit nommé à ce poste.... Les sous-directeurs seront repositionnés sur leurs postes actuels. Le DAM nous dit qu'il n'y aura pas de suppression de postes, mais une création de poste à la sous-direction de la planification maritime. A moyen et à long termes, l'évolution des effectifs sera toutefois débattue après les élections : le souhait de la Direction est de réaffecter certains postes mais sans baisse d'effectifs.

A présenter d'ici l'été : Projet de service, Affaires Maritimes (AM) 2027 (demande de financement pour les projets), Stratégie Nationale Mer et Littoral (SNML2)

C'est exclusivement une réorganisation de l'administration centrale bien loin des problèmes rencontrés des agents des services déconcentrés et la FSU fait part de sa demande, comme à chaque fois que c'est possible, d'une intégration des DML dans les DIRM afin de recréer le collectif de travail en vue d'une meilleure exécution des missions maritimes.

Dispositif de Contrôle et de Surveillance (DCS) : avancée de la restructuration

La DAM explique que les arrêtés d'affectation n'ont pas encore été tous envoyés. Une partie des Syndics des Gens de Mer (SGM) a reçu leur arrêté mais du retard a été pris pour les Techniciens Supérieurs du Développement Durable (TSDD) car ce ne sont pas les mêmes services gestionnaires...

Suite à la question relative à la promotion de deux TSDD dans le corps des Ingénieurs des Travaux Publics de l'État (ITPE), hors application des Lignes Directrices de Gestion (LDG), c'est à dire sans tenir compte de l'ancienneté et du service rendu par l'agent, nous apprenons avec stupeur que l'administration envisage de promouvoir 16 TSDD nav/sec dans le corps des ITPE. Ces "promotions" à raison de deux par ans sur huit ans, seront réservées aux personnels du DCS hauturier qui occupent les postes de second commandant et chef mécanicien. Les promotions ne se font donc plus au mérite mais au poste. Actuellement seuls 10 TSDD sur les seize postes envisagés par la Direction des Affaires Maritimes (DAM) remplissent les conditions de grade et d'ancienneté pour pouvoir prétendre à une promotion dans le corps des ITPE. **Il n'y aura donc pas de promotion en catégorie A dans les huit ans à venir pour tous les autres TSDD qu'ils soient en centre de sécurité, en Ulam, dans le DCS hauturier...** On en reparle en 2030. Pour pouvoir bénéficier d'une promotion en catégorie A, il faudra occuper un de ces seize postes.

L'administration en l'absence de CAP fait ce qu'elle veut en toute illégalité puisque les LDG ne sont pas respectées. Les promotions ne se font plus au mérite mais par rapport à la fonction. Face à la colère des représentants syndicaux, la DAM suggère une réunion spécifique.

Évocation de la situation des agents affectés au service « Phares et balises » qui s'estiment être les grands oubliés : personnels qui se réduisent, missions abandonnées. La Direction reconnaît une réduction importante des personnels, que le temps de travail n'est pas extensible mais signale que des investissements ont été effectués (baliseurs, renouvellement des moyens). Volonté de garder ces services au sein de l'État contrairement à d'autres pays où ces missions sont privatisées. Les navires déterminent le nombre de centres et leurs implantations. Pilotage par façade. La Direction préconise de faire un point sur la situation des « Phares et Balises » à la prochaine réunion.

Mme POTIER annonce la mise en place du « portail compétences mer » expérimenté actuellement en DIRM. Cet outil a pour vocation, pour chaque agent, de créer un parcours de compétences. L'administration aura une vue sur ce portail et pourra mettre en place une politique de recrutement et de formation. La Direction est consciente qu'il faut se préparer, d'ici quelques années, à assurer la transmission du fait du renouvellement des agents, cela sera le premier sujet abordé dès la mise en place de la DG AMPA : le nombre d'agents et les compétences (consolidation de l'École Nationale de la Sécurité et de l'Administration de la Mer [ENSAM]).

Mise en place d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP) pour la formation dans les LPM

(Snetap-FSU)

- Projet de réseau des Lycées professionnels maritimes (LPM) et mise en place d'un GIP ou d'un conventionnement pour la formation continue (FC) dans les LPM (voir document en PJ) : Au séminaire de juin 2019 sur l'avenir des LPM, la nécessité d'un travail en réseau était apparu comme nécessaire, d'où sa mise en place progressive depuis septembre 2021 :

. Objectifs de la coopération entre les LPM : Il s'agit principalement d'améliorer l'attractivité des lycées maritimes, une prise en charge d'une communication commune pour recruter plus de futurs marins, de mettre en commun les compétences des uns et des autres et de décharger les LPM hors Bretagne de la gestion de la formation continue, la Bretagne ayant une organisation commune de la FC pour ses 4 LPM : le CEFCM situé à Concarneau. Le constat fait par David Benviste est que la FC prend énormément de temps au service administratif des LPM, car les contrats, les paies sont des questions complexes, au détriment de l'énergie et des moyens financiers consacrés à la FI.

. Les moyens : Ce réseau représenterait entre 20 et 30 personnes, soit un peu plus que les personnels FC actuels. Le financement proviendrait d'une cotisation des LPM proportionnelle au chiffre d'affaires de FC et de ressources de la nouvelle DG AMPA.

. Le réseau sera en soutien, mais ne remplacera pas les LPM.

Les représentants des OS ont interrogé l'administration sur :

. Le calendrier très serré et une réunion spécifique sur le sujet a été acceptée.

. L'intégration à ce réseau de représentants des enseignants, professeurs référents, qui travailleraient, entre autres, sur les réformes des référentiels.

. La nécessité pour les lycées de conserver des spécificités liées aux bassins d'emploi locaux.

. Le besoin de remplacer le CSFPM (Comité Spécialisé de la Formation Professionnelle Maritime) qui était une instance de dialogue comptant des professionnels et des représentants des syndicats.

Et alerté sur les dérives observées au CEFCM en Bretagne, qu'il s'agit de ne pas reproduire ailleurs, entre autres l'emploi d'enseignants auto-entrepreneurs.

Thierry Coquil a fait part de sa volonté de construire une stratégie collective pour la FC qui n'existe pas pour l'instant, en conservant les compétences actuelles, en proposant une offre de service qui réponde à la demande locale. Il considère que la FC et la FI (Formation Initiale) sont complémentaires et indissociables. Il hésite entre 2 types d'organisations juridiques : le GIP et un simple conventionnement. Il souhaite que les LPM gardent la main sur la FC, hors Bretagne. Pour la Bretagne, la FC ne changerait pas pour l'instant, mais il est favorable à une harmonisation au niveau national par la suite.

Il a aussi évoqué une offre harmonisée de formation à distance. Il n'est pas contre des enseignants auto-entrepreneurs en FC, à la marge.

Une des priorités de ce réseau sera aussi de faire connaître les LPM, leur donner plus de visibilité, recruter plus largement géographiquement des élèves en FI et augmenter la capacité d'accueil des internats.

M. Beneviste a créé un espace de travail commun, une plate-forme déjà utilisée par les LPM de Nantes et Paimpol pour la mise en place des 2 BTS Mécatronique en septembre prochain. Cette plate-forme sera aussi utilisée pour informer les personnels sur les réformes et les nouvelles formations.

Situation COVID dans les LPM (Snetap-FSU)

2 LPM ont été momentanément fermés : Fécamp et Ciboure. Des classes ont été fermées à La Rochelle. Ailleurs on note une amélioration, sauf à Cherbourg et Nantes.

Suite aux échanges entre GM2 et les organisations syndicales, les LPM ont reçu des masques chirurgicaux pour les personnels, qui sont efficaces lorsqu'ils sont bien portés. Des tests sont faits, en application du protocole de l'Éducation Nationale.

Les enseignants absents sont en partie remplacés par des enseignants volontaires payés en HSE.

Un état des lieux sera fait par la DAM sur les cours qui n'ont pas été assurés, afin d'envisager avec l'UCEM un aménagement des examens si nécessaire.

Les OS ont signalé les difficultés à préparer nos élèves de terminale pour l'examen, du fait des réformes sur lesquelles les enseignants ont été mal informés et les absences liées au Covid. Les enseignants sont confrontés au stress et à une surcharge de travail liée à la nouvelle version du bac et auront besoin d'être informés rapidement du dispositif éventuellement mis en place par l'UCEM pour les examens de 2022.

Points divers

Compte épargne temps :

Suite à un problème à la Direction Inter Régionale de la Mer Sud Atlantique (DIRM-SA), La FSU pose la question de l'utilisation du Compte Épargne Temps (CET). Monsieur Yves Damay, confirme que chaque agent peut disposer des jours épargnés comme il le souhaite, c'est à dire soit se les faire indemniser, soit demander la transformation en point pour la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), soit les prendre en congés. Le Directeur des Affaires Maritimes lui demande de questionner la Direction des Ressources Humaines (DRH) à ce sujet et d'apporter la réponse aux Organisations Syndicales (OS).

Contrôle aérien en ULAM 76 :

La FSU a demandé un point à l'ordre du jour sur les conditions de sécurité des agents de l'ULAM 76 qui effectuent des missions de contrôles aériens en Baie de Seine : des fonctionnaires sont mis à disposition du Comité Régional des Pêches Maritimes (CRPM) sur un moyen privé affrété par le CRPM, alors que le CRPM Normandie emploie des gardes jurés. Des questions se posent d'une part sur l'état de l'avion utilisé, la mise en danger des agents, l'embarquement des fonctionnaires sur un moyen privé pour des missions de contrôle. Nous demandons également la prise en compte de ces missions dans le décompte des vacances spéciales (VS)

M. Damay répond que ces contrôles font l'objet d'une convention entre la DIRM MEMN et le CRPMEM Normandie. La prochaine campagne de contrôles aériens se fera au départ du Havre et non pas à 200kms comme aujourd'hui.

Le DAM retient ce point de la sécurité des agents et s'engage à apporter une réponse.





**MINISTÈRE
DE LA MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROJET RESEAU LPM

**PRESENTATION EN INTERSYNDICALE ADMINISTRATION MARITIME
LE 25/01/2022**

Le calendrier

Printemps. 2019. Travail stratégique au niveau des LPM qui conclut à une triple nécessité de coopération : entre les LPM, entre les établissements de formation aux métiers de la mer et avec les territoires

2020/2021. Crise sanitaire (autres priorités) puis création du Ministère de la mer, réaffirmation de la nécessité de doter les LPM d'une stratégie en réponse à la demande de main d'œuvre des filières

Sept. 2021. Prise de poste d'un coordonnateur des LPM rattaché à la DAM (David Benveniste, sous-direction des gens de mer)

Nov. 2021. Remise de ses conclusions à la Ministre et proposition d'engager la construction d'un réseau des LPM, validée par la Ministre

Déc. 2021/ janv. 2022. Rencontres avec les LPM et les DIRM, analyse de solutions d'organisation

Fev. 2022. Finalisation de la proposition de décision à la Ministre

Mars 2022. Démarrage de la mise en œuvre du projet

Les objectifs de la coopération entre les LPM

1. Améliorer l'attractivité des lycées maritimes, la visibilité de leurs actions et la cohésion du réseau métier
2. Soulager les établissements en terme de gestion administrative de la formation continue et éviter que cela pèse sur les moyens de formation initiale. Leur permettre de se concentrer sur leur cœur de métier (enseignement, formation continue, promotion des métiers de la mer, réponse aux besoins des professionnels)
3. Gagner en robustesse, maintenir et développer certaines compétences clés (coopération entre enseignants sur des référentiels de cours, partage de bonnes pratiques pédagogiques, viviers d'enseignants et de formateurs,...)
4. Développer des capacités hors de portée de chaque établissement (formation à distance, nouvelles offres exemple éolien, offres sur des besoins de formation à l'étranger...)
5. Rompre la spirale de la baisse des effectifs en formation initiale (permettre l'accueil d'élèves résidant loin des LPM notamment)

Les conclusions à ce stade

1. Intérêt globalement partagé pour la création d'un « Réseau LPM »
2. Le « Réseau » doit venir en soutien des LPM et non se substituer à eux. Les LPM restent responsables et porteurs de la formation initiale et continue sur leurs territoires
3. Appui autour de 3 types de services : gestion administrative (contrats, payes, finances), communication (formation initiale et continue) et action commerciale (site commun, réponses groupées,...), soutien à la formation continue (organisation, ingénierie pédagogique, certification qualité, labellisation, CV-thèque, formation à distance,...)
4. Organisation juridique (simple conventionnement entre LPM ou création d'une entité de type groupement d'intérêt public) et matérielle (LPM de rattachement le cas échéant ou de positionnement des effectifs, dimensionnement des équipes) à approfondir
5. Situation spécifique des LPM bretons et articulation à trouver avec le CEFM (GIP Etat/Région), qui peut aider le Réseau à mettre en place rapidement des outils de soutien

Les moyens

1. En première analyse, le Réseau représenterait 20/30 personnes : 2 par lycée et 3 pôles d'appui à positionner (administratif, commercial et formation). Aujourd'hui, les effectifs de FC des LPM s'élèvent à une vingtaine de personnes
2. Les contrats des personnels et des vacataires seraient repris par le Réseau ; une harmonisation des conditions serait étudiée tendanciellement
3. Le financement sera assuré par :
 - une cotisation des LPM au prorata du chiffre d'affaires pour la formation continue
 - un abondement par la DAM-GM pour ce qui concerne la formation initiale (communication et autres coopérations à approfondir)

Merci pour votre attention