



DECLARATION LIMINAIRE au Comité Social d'Administration DIRM MEMN du 16 juin 2023

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Les dernières mesures décevantes annoncées sur la revalorisation salariale des fonctionnaires risquent d'accentuer le manque d'attractivité de la fonction publique sachant qu'elle fait déjà face à un déficit de personnels, avec des conséquences à la fois pour les agents en poste, pour les usagers et pour la qualité des missions et services rendus.

- A la rentrée de septembre 2023, le PACTE enseignement maritime, comme nous l'a annoncé la DGAMPA lors de la réunion du 30 mai dernier, doit être mis en place dans les lycées professionnels maritimes.

La FSU s'inquiète des conséquences qu'engendrera cette mise en application car le PACTE est un contrat annuel qui dépendra :

- des heures allouées (ou pas) à l'établissement d'une année sur l'autre ;
- du bon vouloir du directeur d'établissement qui mettra les enseignants en concurrence entre eux.

Travailler plus pour gagner plus, ce n'est pas une revalorisation salariale, mais de l'indemnitaire dont seuls 20 % comptent pour la retraite (création d'une part fonctionnelle de l'ISOE - indemnité de suivi et d'orientation des élèves).

La FSU voit, au travers de ce PACTE, une mise en danger du statut de fonctionnaire et un manquement dans l'égalité hommes-femmes.

Est-ce que la mise en place de ce PACTE qui risque de ne pas se faire en toute sérénité, est discutée au sein des 3 LPM ?

- La FSU se désolé de ne pas avoir obtenu le RDV demandé au Directeur interrégional au sujet des 3 lycées maritimes de la façade. Il est dommage de constater que le rôle des DIRM par rapport aux LPM n'est pas clairement défini, les agents des LPM s'en sentent de fait abandonnés. Où commencent et où s'arrêtent les compétences des DIRM par rapport aux LPM ? Les représentants du personnel doivent-ils se résoudre à interpeller directement la DGAMPA en zappant les DIRM ?

- Ce flou autour des compétences des uns et des autres engendre d'autres problèmes : Les agents Ex-Oea (ouvrier entretien accueil) souvent surveillants dans les lycées maritimes, en poste depuis des années, sont actuellement oubliés dans le processus des propositions de promotion par les institutions (ministère de l'Agriculture et de l'écologie) et par les directeurs des lycées. Une possible création de poste d'aide CPE et un passage

en catégorie B leur ont été promis pendant longtemps, mais le constat est clair : il n'y aura pas de passage possible et le statut disparaîtra après leur départ. Ces agents du MASA sont payés par le MTECT par délégation, écartelés entre 2 ministères, ils ne savent plus vers qui se tourner pour être entendus, tout comme l'immense majorité des agents de catégorie C souvent oubliés.

- La FSU s'offusque du traitement infligé aux agents de catégorie C.

Comment peut-on imaginer rester 14 ans (8 échelons) à l'indice minimum ? Comment peut-on imaginer, après 20 d'ancienneté dans la fonction publique n'être qu'à 19 points au dessus de l'indice minimum ? Au niveau des agents de la DIRM MEMN, afin d'aider les agents de catégorie C, la FSU demande une distribution du CIA plus juste : un partage égalitaire. Pour la FSU, la distribution actuelle selon la valeur professionnelle peut entraîner un mal-être dans la communauté de travail en amenant certains agents à se sentir dévalorisés, sous-estimés.

- Une réflexion sur le réaménagement des locaux du siège de la DIRM MEMN est en cours, la FSU s'inquiète des futures conditions de travail des agents concernés. N'oublions pas que de la qualité de vie au travail dépend, en partie, la qualité du travail fourni. La FSU s'opposera à l'entassement d'agents dans des bureaux, si cela nuit au bien être de chacun.

- La FSU s'interroge sur la réorganisation du Secrétariat Général. Une réorganisation des autres unités du SG est-elle envisagée à court ou moyen terme ?

Je vous remercie de votre attention.