



## **Compte-rendu du Comité Social d'Administration (CSA)** **DIRM SA du 12/12/2023**

### **Présents :**

**Administration** : M. P Quitot (DIRM SA), M. C Mérit (Adjoint au directeur), Mme M Sautonie (Secrétaire Générale), Mme H Chahma (Assistante de direction).

### **Organisations syndicales**

**FSU : Maxime Guignard, Laurent Le Lock, Anne-Sophie De Freitas. Titulaires et Frédéric Gachet Suppléant / Expert.**

Autres Organisations Syndicales CGT , FO CFDT.

### **Ordre du jour :**

1. Adoption du compte-rendu du CSA du 31 mai 2023
2. Point sur la réorganisation de la DIRM SA et présentation du projet d'arrêté d'organisation
3. Information sur le baromètre social 2023 de la DIRM SA
4. Jour RTT collectifs pour 2024
5. Planning prévisionnel 2024 des réunions du CSA
6. Question diverses

**1) PV du dernier CSA : Adoption à l'unanimité** du PV du CSA du 31 mai 2023 suite à la prise en compte de tous les amendements présentés par les représentants du personnel.

### **2) Point sur la réorganisation de la DIRM SA et présentation du projet d'arrêté d'organisation :**

La FSU a lu à l'ouverture du CSA une déclaration liminaire sur ce point (v. annexes). En effet, peu d'éléments sur ce projet d'organigramme ont été fournis aux représentants du personnel. Ce projet, non accompagné de rapport de présentation par l'administration, qui modifie l'architecture hiérarchique de la Dirm, a eu comme conséquence l'apparition de questionnements et de mal être. Certains agents voient leurs missions disparaître, d'autres découvrent la création de poste de « référent » dans les missions de leur division, poste de « référent » qui n'apparaît pas dans les tableaux des groupes de fonction de la note RIFSEEP 2023. Quid de leur régime indemnitaire et de leur déroulé de carrière ?

C'est pourquoi, avant le vote en séance, n'ayant pas obtenu la garantie du maintien des missions ni la teneur des modifications possibles des fiches de postes et cela sans concertation préalable avec les agents concernés et, de plus, n'ayant eu aucune information sur la progression du niveau du régime indemnitaire notamment pour les agents des catégories B et C qui auront leur fiche de poste modifiée lors de leur prochain entretien professionnel, **la FSU, entraînant les autres organisations syndicales avec elle, a permis la réalisation d'un vote contre ce projet à l'unanimité.**

Un prochain CSA est convoqué le 22 janvier 2024 avec un engagement de la direction de fournir un organigramme nominatif complet avec le niveau de régime indemnitaire pour chaque poste.

### **3) Information sur le baromètre social 2023 de la DIRM SA :**

La FSU note une nette dégradation de la vision des agents pour la clarté des missions, comme de la qualité de vie au travail et de la faculté à concilier vie professionnelle et vie privée. La charge de travail à réaliser de plus en plus dans l'urgence paraît de moins en moins adaptée au temps de travail. Les agents se sentent de moins en moins écoutés, reconnus et valorisés par leur hiérarchie qui leur semble peu attentive aux personnes.

De plus, au sein de la DIRM SA, on observe un net sentiment de perte des valeurs communes, de l'efficacité du fonctionnement et du processus de prise de décision. Les rôles et les responsabilités sont de moins en moins clairement définis.

Au contraire, le télétravail ressort de manière positive de cette consultation.

L'évolution positive du sentiment qu'il existe une vraie culture avec des valeurs dans des objectifs communs au sein du pôle ministériel montre que les agents restent néanmoins fortement investis dans leur travail.

### **4) Jours de RTT collectifs pour 2024 et jours avec autorisation de départ anticipé car précédant certains ponts et fêtes légales :**

**Adoption à l'unanimité** de la liste ci-dessous.

Comité social d'administration local de la DIRM SA  
du 12 décembre 2023

Fermures collectives du service et d'autorisations de sorties anticipées pour 2024, applicables à l'ensemble des services de la DIRM SA

#### **1) Jours de fermetures collectives**

vendredi 10 mai 2024  
vendredi 16 août 2024

#### **2) Autorisations de départs anticipés pour ceux qui le souhaitent les jours précédant certains ponts et fêtes légales (horaire de la plage fixe de l'après-midi (13 h - 15 h))**

vendredi 29 mars 2024 (Pâques)  
mardi 30 avril 2024 (Fête du travail)  
mardi 7 mai 2024 (Victoire 1945 et ascension)  
vendredi 17 mai 2024 (Pentecôte)  
vendredi 12 juillet 2024 (Fête nationale)  
mercredi 14 août 2024 (Assomption)  
jeudi 31 octobre 2024 (Toussaint)  
vendredi 8 novembre 2024 (Armistice)  
mardi 24 décembre 2024 (Noël)  
mardi 31 décembre 2024 (Jour de l'an)



- Suivi des préconisations de l'analyse de situation de tension aux Phares & Balises de La Rochelle :

Un point sur les préconisations à court, moyen et long terme issues de l'analyse de la situation de tension aux Phares & Balises de La Rochelle réalisée en 2019 a été demandé.

La direction indique qu'elles sont en l'état terminé suite au départ d'un agent directement concerné.

Il est indiqué que la situation resterait toujours sensible sur site bien qu'un recrutement sur certains postes soit en cours.

L'organisation d'une réunion entre l'ensemble du personnel et le management de Bordeaux est demandée. Les agents sont en attente d'un temps d'écoute de la part de la direction.

Un suivi sur les actions menées sera réalisé lors du prochain CSA.

- Questions sur les LPM

1 - PACTE

- Quel est le bilan du pacte dans les LPM de la DIRMSA et dans les autres DIRM ?

La DIRM SA n'a pas d'information dans les autres DIRM. Ci-dessous, un bilan récapitulatif du pacte des deux LPM. Concernant le LPM de Ciboure, pas d'information concernant la répartition des missions.

	LPM LR	LPM Ciboure
- le nombre de parts fonctionnelles 'briques' prises pour chaque LPM de la DIRM SA	41/61 parts fonctionnels	16/19 parts fonctionnels
- le nombre d'agents par lycée ayant demandé une ou plusieurs briques.	11/34 agents	10 / __

Les missions de remplacement de courte durée, participation à l'orientation et le suivi des élèves en difficultés sont majoritairement choisies.

La FSU s'interroge et alerte sur la mise en place des briques :

- Comment un enseignant travaillant 45h par semaine (source Etat), peut-il accomplir ses missions/briques ?

- Comment peut-on assurer ces missions comme par exemple l'accompagnement d'élèves en difficultés sachant que les élèves sont en classe de 8h à 12h / 13h30-17h30 ? Soit 30H à 37h de cours par semaine.

- Un effet discriminatoire pour l'agent : pour promouvoir son lycée, les agents participent aux forums, manifestation, porte ouverte, voyage d'études (manière de servir). Si la promotion des LPM reposait uniquement sur l'utilisation des briques cela ne fonctionnerait pas.

## 2 - AED ET AESH

Rappel :

LOI no 2022-1574 du 16 décembre 2022 visant à lutter contre la précarité des accompagnants d'élèves en situation de handicap et des assistants d'éducation

«Un décret définit les conditions dans lesquelles, lorsque l'Etat conclut un nouveau contrat avec une personne ayant exercé pendant trois à six ans en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) en vue de poursuivre ses missions et AED, le contrat peut être à durée indéterminée.»

- Combien de Cédésation des AED depuis la loi du 16 décembre 2022 au sein de la DIRMSA ?

Pour le LPM de la Rochelle, pas de cédésation.

Pour le LPM de Ciboure, pas d'information.

- Combien de Cédésation des AESH depuis au sein de la DIRMSA ?

Pour le LPM de la Rochelle, un agent est déjà en CDI et un agent en contrat de 3 ans (deuxième contrat en sept 2023). La cédésation n'a pas été proposé à cet agent.

Pour le LPM de Ciboure, pas d'information.

La FSU fait remarquer que le CDI est la norme et que l'administration doit favoriser la cédésation de ses agents et inciter les directeurs des LPM à entrer dans cette démarche.

La DIRM SA nous informe que les besoins d'agents AESH sont instables.

- Dans combien de temps l'indemnité de fonction aux AESH sera effective ?

Rappel :

Les AESH perçoivent par ailleurs l'indemnité de fonctions créé par le décret n°2023-598 du 13 juillet 2023, dans les conditions prévues par l'arrêté du 13 juillet 2023 pris en application de cedécret. Le montant de cette indemnité est calculé au prorata de la quotité de travail de l'agent. Cette indemnité de fonction qui sera versée mensuellement à toutes et tous les AESH.

Son montant brut annuel est fixé à 1529€ pour un temps plein, ce qui correspond à 102,41€ net mensuel.

La DIRM SA nous informe que l'indemnité de fonction sera effective en Décembre 2023.

A compter du 1er janvier 2024, les agents sont pris en charge administrativement et financièrement par le SRH du ministère.

- Est-ce que cette prise en charge par le SRH du ministère des agents est effective pour tous les agents AESH en CDI au 01/01/2024 ?

La DIRM SA nous informe que pour le LPM de la Rochelle, la prise en charge est effective pour un agent. Concernant le LPM de Ciboure, pas d'information.

- La FSU constate des retards de paiement des salaires en début d'année des agents maîtres au pairs, AESH. Cette situation n'est pas tolérable et ne doit pas se reproduire.

La DIRM SA prend note de cette information. Pour les mesures d'urgences, il faut faire appel au CLAS.

### 3 – Infirmière

- Pourquoi tous LPM n'ont pas d'infirmière ou (infirmier) scolaire en poste état ?

La DIRMSA répond qu'à leur connaissance, il y a des infirmières dans tous les LPM, la proposition a été faite d'un 1/2 poste état d'AED contre 1/2 poste état d'infirmière.

### 4 – SST

La FSU alerte le DIRM concernant les RPS du pôle administratif du LPM LR :

\* d'un Agent administratif d'un LPM : en situation de détresse/ détérioration de la santé physique et psychique ( RPS). Une observation est inscrite sur le cahier de registre SST du lycée et un rdv programmé avec la médecine du travail.

\* plus largement, de l'équipe de direction et administrative qui souffre:

-d'une fatigue psychologique et physique des équipes de direction et plus largement administrative des LPM, ce qui augmente grandement les risques RPS.

- d'un manque de personnel administratif (une secrétaire comptable pour le LPM de LR) reporte des tâches d'exécution sur les cadres et surcharge les secrétariats en place, avec l'angoisse de laisser passer une information.

- les journées commencent par la lecture d'un grand nombre de courriels ( plus d'une centaine) avec souvent des délais de réponses inférieures à 24h00.

La DIRM SA informe qu'elle va contacter la direction du LPM LR.

xxxxxxx

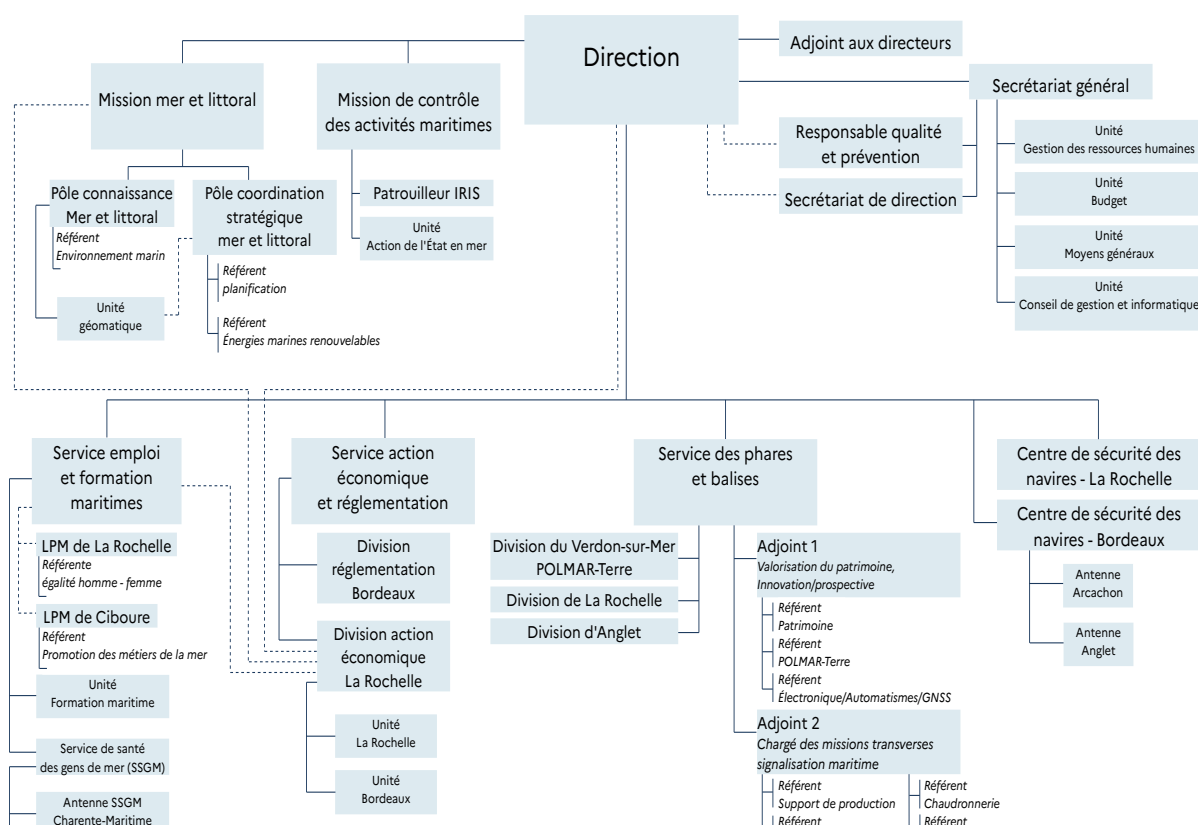
## ANNEXES

Note de gestion du 28 juillet 2023 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents des MTECT-MTE-M : <https://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr/documents/Bulletinofficiel-0033203/REK2319978N.pdf?jsessionid=44A24AF71CB5A6585BCF00A4809C837A>

Pour bien préparer son entretien individuel, les lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions :

<https://intra.dirm-sud-atlantique.e2.rie.gouv.fr/IMG/pdf/>

[ldg\\_promotions\\_edition\\_2020\\_version\\_novembre\\_2020\\_cle0a5111.pdf](ldg_promotions_edition_2020_version_novembre_2020_cle0a5111.pdf)





## DECLARATION LIMINAIRE au Comité Social d'Administration DIRM SA 12 décembre 2023

Monsieur le Président, Madame la secrétaire générale,

Comme vous l'avez annoncé aux membres du CSA le 31 mai 2023 et aux agents par note du 22 juin 2023, vous entamez une procédure de réorganisation des services de la DIRM SA en inscrivant à l'ordre du jour du CSA de ce jour un projet d'arrêté préfectoral, projet communiqué sans rapport de présentation et sans organigramme détaillé.

Certes, ce n'est « qu'une » réorganisation à vos yeux et vous avez écrit que « *il (ce projet) doit être guidé par la recherche du maintien de nos savoirs-faire, de la continuité de l'action de l'État et de l'intérêt général. Il doit également être guidé par la recherche de l'épanouissement professionnel de chacun* » .

Mais qu'en est-il réellement ?

Bien que que le marin et le navire soient le coeur du métier des affaires maritimes, vous faites disparaître 2 unités au sein du service réglementation des pêches, laissant le.la futur.e chef.fe de division avec deux agents en moins alors même que les missions s'accroissent (commissions déléguées par DGAMPA, code de l'environnement, contentieux, contrôle de la qualité zoosanitaire des produits de la mer qui apparaît dans ce projet d'arrêté et bien une mission DIRM, mais réalisée aujourd'hui par les DML des DDTM,...). De plus, la disparition de ces unités fait perdre de fait la possibilité à un agent de cat B d'avoir la reconnaissance de son parcours professionnel et ainsi bénéficier de l'accession à des fonctions plus importantes.

L'impact de ce projet de réorganisation est également important dans le service phares et balises puisqu'il prévoit la suppression de l'unité signalisation maritime et la création de deux postes d'adjoints. A quoi va conduire cette réorganisation ? L'organigramme doit être détaillé nominativement vu que nous constatons déjà l'ouverture d'un poste qui fusionne les postes de chef de CEI et d'adjoint au chef de division. De ce fait nous arriverons à la suppression de 2 postes de catégorie B à responsabilité dans ce service.

Et qu'en est-il du positionnement hiérarchique et géographique des agents? Quelles conséquences sur la rémunération ?

En effet, à la lecture du projet d'arrêté, nous constatons que l'élévation du niveau hiérarchique des catégories A, ancien.ne.s chef.fe.s de division, qui deviennent chef.fe.s de service devrait conduire par conséquent à une ascension de leur groupe de fonction de l'IFSE.

En revanche, les perspectives d'amélioration de salaire pour les autres agents ne semblent pas être une priorité, notamment pour les agents de catégorie B qui vont voir leur fiches de poste modifiées? Vont-ils bénéficier eux aussi de l'ascenseur des groupes de fonction IFSE?



Ou bien a minima conserver leur groupe de fonction actuel comme c'est prévu par le MTECT en cas de réorganisation de services ? Quid des astreintes ?

Aujourd'hui l'épanouissement personnel et professionnel de la majorité de vos agents n'est pas à l'ordre du jour car trop de questions liées à l'organisation des services et à la rémunération nous ont été posées. C'est pourquoi la FSU, ne donnera pas aujourd'hui un avis favorable à ce projet et demande l'ouverture d'un dialogue social avec la communication de l'organigramme détaillé nominativement, les fiches de poste et les groupes de fonction IFSE pour chaque agent soumis à cette prime.

Merci de votre attention