



**Compte-Rendu de la Formation Spécialisée (FS) du 16/01/2024 et du Comité Social  
d'Administration (CSA) du 22/01/2024**  
**DIRM Sud-Atlantique**

**Formation Spécialisée (FS) du 16/01/2024**

**Présents :**

Administration : M. P Quitot (DIRM SA), M. C Merit (Adjoint DIRM SA), Mme M Sautonie (Secrétaire Générale), M. P Benot (Chef du Projet Prévention et Sécurité Maritime), M. Damour (ISST)

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

**1) PV de la Formation Spécialisée du 12/12/2023 : adopté à l'unanimité**

**2) Mise à jour de la note de service sur le télétravail :**

La note de service sur le télétravail de la DIRM SA a fait l'objet d'une mise à jour au regard de la note du DRH/MTECT du 8 juillet 2022. Le changement le plus significatif est le passage à la possibilité de télétravailler 3 jours semaine.

Le projet de note de la DIRM SA du 5/12/2023 a fait l'objet d'un groupe de travail fin 2023 et elle n'a donné lieu qu'à des remarques de mise en forme de la part des organisations syndicales en séance. La direction est réticente à l'application des 3 jours de télétravail par semaine autorisée par la note ministérielle. Elle y voit une diminution du travail en équipe et du temps de rencontre de la communauté de travail. C'est pourquoi elle prône deux jours par semaine avec la possibilité d'en faire trois au gré de la saisonnalité des travaux télétravaillés et de l'activité de l'unité. De plus, un accord entre le chef de service ou d'unité et l'agent suite à un entretien doit être établi au cas par cas en tenant compte de deux jours de présence obligatoire par semaine communs à toute l'unité.

En cas de désaccord entre l'agent et son chef de service sur les modalités du télétravail, un recours peut être transmis au directeur pour avis. Ces recours sont ensuite communiqués au Comité de Suivi puis au CSA pour information. Le Comité de Suivi devra faire des points réguliers sur la mise en place du télétravail. Ses membres seront composés du service RH, des chefs de service et des représentants des OS désignés. Le Comité de Suivi n'aura qu'une fonction informelle. Il sera uniquement un lieu d'échange et d'information, pas une instance de prise de décision.

Ce comité de suivi sur le télétravail aura pour principales missions :

- Analyser et rendre un avis sur les demandes de télétravail avant signature par le directeur.
- Répondre aux questions sur le plan juridique et pratique des encadrants et des agents. Apporter un conseil sur les modalités de mise en oeuvre des nouvelles organisations de travail

Les agents pourront solliciter leur chef de service, membre référent de ce comité, chargés de veiller au respect de la prévention des risques (sécurité, santé et risques psychosociaux) dans le cadre de la mise en oeuvre de ce dispositif et en lien avec le conseiller de prévention.

- Proposer les adaptations nécessaires à l'évolution éventuelle du télétravail au sein de la DIRM SA.
- Proposer des actions de sensibilisation et/ou de formation nécessaires aux encadrants.

### **3) Présentation de l'analyse des accidents du travail de l'année 2022 et échanges :**

Les trois accidents dans le service des Phares & Balises montrent pour le premier un défaut d'entretien et pour les deux autres un manque de modernisation récurrent des principes de manutention. Pour la FSU, c'est la conséquence de la diminution des effectifs et de l'absence de matériel de manutention adapté des Aides à la Navigation Maritime (ANM) modulaires acier-plastique qui ont remplacé ANM métalliques monoblocs.

L'accident du travail sur le patrouilleur "IRIS" montre un décalage entre la hiérarchie et les agents pont en ce qui concerne la sécurité lors des contrôles. En effet, les contrôles sont exécutés sur ordre du commandant alors qu'ils devraient être effectués en concertation avec l'équipage afin que les règles de sécurité, exprimées par les personnels du bord chargés de leur réalisation, soit prises en compte.

### **4) Questions diverses :**

- Remplacement du patrouilleur "IRIS":

Mme Anais Mélard, DGAMPA/ SNC3 présente en visio l'avancée du planning de construction du navire remplaçant de l'IRIS. L'équipage, particulièrement les commandants et les chefs mécanicien participent à sa conception et à ses aménagements.

Le budget prévisionnel du patrouilleur s'élève à 25 millions d'euros. Ce navire sera construit en lien avec le Dirm, le Dirm adjoint, M. Carlier, l'ingénieur d'armement M. Penisson, M. Lavigne et l'Armement des Phares & Balises pour les retours d'expérience. Le budget prévisionnel est validé par la DGAMPA. Ce navire sera conçu pour une navigation hauturière dans le Golfe de Gascogne d'où sa longueur prévisionnelle estimée à 50 mètres. Le respect des normes environnementales passera par des moteurs et une propulsion du type diesel et électrique combinés d'une assistance vélique à la propulsion principale. La notification du marché est prévue pour cet été avec 2,5 ans de travaux en suivant et une livraison prévue courant 2026.

- Amiante :

Un Groupe de Travail sur l'amiante est mis en place pour redéfinir les périodes d'exposition du personnel en fonction des services en lien avec M. Benot. Les fiches d'exposition individuelle à l'amiante avaient été transmises à chaque agent en 2014 pour contrôle et signature puis retournées au SG pour validation de la direction. Elles ne sont jamais revenues vers les agents, le Secrétariat Général est à leurs recherches...

Le phare de Chassiron a fait l'objet d'une recherche de détection d'amiante. Elle a ciblé l'amiante dans les joints des vitres qui s'effritent. Il est important de préciser l'ouverture de ce phare toute l'année au public.



- Suivi des recommandations de l'audit de la subdivision des Phares & Balises de La Rochelle :

Une demande d'informations sur le suivi des recommandations issues de l'audit des Phares & Balises de La Rochelle a été effectuée. La direction rappelle qu'un point a été fait sur ce sujet au CSA du 12 décembre dernier.

- Rappel sur les registres SST :

Un rappel a été réalisé sur le fait que les dangers graves et imminents signalés dans les registres doivent faire l'objet d'un traitement immédiat en Formation Spécialisée et que ceux signalés dans le registre Santé et Sécurité au Travail sont à transmettre au CSA et en FS pour étude.

- Relance sur un signalement registre santé sécurité au travail (SST) :

La FSU alerte de l'inscription d'observations sur le registre SST d'un lycée et demande l'intervention de la DIRM SA. La DIRM SA va informer la médecine de prévention et l'ISST.

## **Comité Social d'Administration (CSA) du 22/01/2024**

Le CSA a été reconvoqué suite à l'avis défavorable voté à l'unanimité par les organisations syndicales au projet de réorganisation de la DIRM SA lors du précédent CSA du 12/12/2023. La direction a une nouvelle fois longuement défendu son projet en s'appuyant sur un power-point et un tableau détaillé des évolutions de l'IFSE sur lequel on identifie les postes où les primes augmentent mais pas les postes où les primes baissent.. Un des objectifs est de supprimer un échelon entre le directeur et les chefs de service.

### **IFSE :**

14 agents de Catégorie A sur 31 vont pouvoir passer dans le groupe d'IFSE supérieur. La FSU a fait remarquer un manque important de reconnaissance de l'expertise, de l'engagement, et des qualifications des agents de catégorie C et B. Est-elle minimisée au yeux de la direction? Pour l'instant, seul un agent de cat B verra son IFSE augmenter. Les évolutions de l'IFSE ne concernent que les chefs de service, leurs adjoints et les chefs de division. La FSU revendique la transparence de l'attribution des montants IFSE car les écarts entre les agents peuvent être importants à mission de responsabilité et d'expertise égale. Pour exemple, les chefs de CEI ont obtenu une prime exceptionnelle après une bataille auprès de l'encadrement. quid des autres agents de catégorie B et les C (OPA compris)?

La direction a aussi fait part de difficultés importantes concernant le recrutement du personnel. Elle semble s'orienter de plus en plus vers les contractuels pour compenser le manque d'arrivée d'agents dans les catégories B et C. La DGAMPA en a fait part dans le cadre du projet Administration de la Mer 2027.

La FSU fait part du manque d'attractivité des postes qui ont pour conséquence un turn-over important et le recrutement de contractuels très souvent sous-payés. S'ajoute à ces difficultés de maintien dans les postes : la prise en mains des métiers ou des spécialités pour lesquelles il n'y a aucune formation qui doivent être assurée au quotidien par des collègues, et aussi des difficultés dans la gestion RH de proximité. Et puis, quel déroulement de carrière possible pour ces agents?



## **Poste de référent phares et balises :**

Le projet de création d'un poste de référent sur les diverses thématiques (50% sur le poste et 50% comme référent sur la DIRM SA) n'est plus si solide. L'administration ferait marche arrière, ou alors, les ouvrirait au cas par cas lorsqu'il y aurait la possibilité de faire changer l'agent de groupe IFSE. Le référent serait annoncé en groupe 2, mais si l'agent est déjà groupe 1 ou 2 ...que fera l'administration? Plus de responsabilités et pas de reconnaissance....

## **Les missions du service des Affaires Economiques:**

Elles vont être redéfinies et les fiches de poste des agents modifiées suite à la fin du FEAMP. Les agents qui auront leur fiche de poste modifiée avec baisse du groupe IFSE ne subiront pas une baisse de leur prime, uniquement le prochain agent qui mutera sur ledit poste... et l'administration veut rendre les postes plus attractifs ??? Réorientation possible des Aff-Eco vers des missions d'analyse des activités de pêche et vers des bilans économiques, effets des quotas... L'administration souhaite avoir une vue d'ensemble de la filière pêche, activités, quantités, impact social, impact technique....

Le maintien des postes en place sur La Rochelle et Anglet est prévu et il n'y aura pas de repositionnement géographique. Seule la modification des fiches de poste est possible. Comme pour le télétravail, en cas de désaccord sur les fiches de poste et la réorganisation, les problèmes remontent au directeur pour avis.

Les activités Zoosanitaires actuellement dévolues aux DDTM restent inchangées. Aucune modification à ce niveau n'est prévue en lien avec la réorganisation.

**D'un commun accord, les Organisations Syndicales ont voté sur ce projet de réorganisation de la DIRM SA par trois voix contre et quatre abstentions.**

La direction a le souhait de sortir des "silos" entre les services pour favoriser la communication et supprimer un échelon afin de rapprocher l'opérationnel du directeur. Par ce vote, les OS demandent à en voir les effets sur les carrières et sur les rémunérations des agents des catégories C et des B

La mise en place de la réorganisation des services de la DIRM SA et du nouvel organigramme sera effectuée durant les mois de mars-avril 2024 et sera suivie de la création d'un comité de suivi de la réorganisation de la DIRM SA.

