



**Compte-rendu du Comité Social d'Administration (CSA)
de la Direction Inter Régionale de la Mer de la Manche Est et de la Mer du Nord
(DIRM MEMN)
du 08 avril 2024**

Présents :

Administration : M. Hervé THOMAS (DIRM MEMN), Mme Sophie SANQUER (Adjointe au Directeur), M. Thierry CANTERI (Directeur Adjoint), Mme Valérie TRUGILLO (Secrétaire générale), Mme Carine SAMB (Responsable de l'unité de ressources humaines).

FSU : Jean-François ALBERT, Amélie BUNEL, Brice BUNEL.

CGT : Delphine BASTAERT (visio), Rémi LEMAITRE.

CFDT : Céline MAILLO, Yann ROBERT (visio).

Le Quorum est atteint

Déclaration liminaire intersyndicale jointe.

Le Président propose l'ajout d'un point à l'ordre du jour : l'élection des représentants du personnel aux conseils médicaux du CSA

1) Désignation du secrétaire adjoint de séance

La secrétaire adjointe de séance de ce CSA est Céline MAILLO.

2) Élections des représentants du personnel aux conseils médicaux du CSA

Dans le cadre de la réforme des instances médicales au sein de la fonction publique, des conseils médicaux sont institués pour étudier la situation d'un agent dans le cadre de congés pour raison de santé, d'accidents de service ou de maladies professionnelles.

A ces conseils médicaux, siègent 2 représentants du personnel élus par les représentants du personnel titulaires du CSA parmi la liste des candidats.

Les candidats sont invités à adresser leur candidature par mail à l'adresse : sg.dirm-memn@developpement-durable.gouv.fr avant le 23 Avril 2024.

La **FSU** interroge l'administration sur la prise en charge des frais de déplacement des représentants du personnel amenés à participer à ces conseils médicaux : la prise en charge à partir de la résidence familiale sera-t-elle possible ?

L'administration affirme qu'une réflexion sera faite pour faciliter au mieux la participation des représentants du personnel à ces conseils médicaux.

3) Programmation des travaux du CSA DIRM MEMN – débat annuel

La secrétaire générale présente la programmation prévisionnelle des travaux du CSA 2024-2025 :

- Étude relative à la mise à jour du règlement intérieur de la DIRM MEMN – Télétravail et temps de travail.
- Étude relative à la densification immobilière du siège de la DIRM MEMN – LE HAVRE.
- Étude et présentation des nouvelles modalités de recrutement et de mobilité.

La **FSU** s'interroge sur les modalités de réalisation de ces études : s'agit-il d'entériner des décisions déjà prises par l'administration ou s'agit-il d'une réelle concertation avec les représentants du personnel ? L'administration affirme avoir une réelle volonté de concertation.

Des groupes de travail seront mis en place avec une possible ouverture à des personnels non élus si besoin.

Concernant la densification immobilière du siège :

La densification immobilière c'est l'augmentation du nombre de personnels dans le bâtiment. Une réorganisation du siège, sans gros travaux, est à prévoir afin d'optimiser l'espace et obéir aux normes imposées par l'État. La volonté de l'administration est de promouvoir le télétravail sans volonté de créer des grands plateaux ou des bureaux partagés. Elle a écarté les open spaces et autres flex offices.

Ce travail sera fait avec les représentants du personnel et les chefs de service.

Les élèves d'un Lycée Professionnel ont effectué une étude sur la densification immobilière et les réaménagements possibles. Certains agents ont été stressés par cette étude, car ils n'avaient pas été avisés du contenu. Ce manque de préparation de l'administration a engendré des rumeurs et des spéculations, sources de stress.

Il s'agit d'une erreur de communication de la part de l'administration qui propose qu'une communication sur la réorganisation soit faite aux agents pendant une réunion ouverte à tous.

La **FSU** rappelle l'importance du bien-être au travail et veillera à ce que les décisions soient prises après de réelles concertations.

Une étude sur les normes thermiques du bâtiment sera également faite afin de diminuer les dépenses liées aux consommations énergétiques.

Concernant les modalités de recrutement et de mobilité :

Les lignes de gestion sur le recrutement n'ont pas encore été communiquées par le ministère.

4) Rapports sociaux uniques (RSU) 2021 et 2022 – débat annuel

La secrétaire générale rappelle que ces RSU sont rédigés en suivant scrupuleusement les items imposés.

Les futurs RSU seront présentés avec des commentaires visant à favoriser la compréhension des chiffres présentés.

Il ressort de ces RSU que :

- le personnel se féminise.
- le personnel est majoritairement âgé.
- il y a un fort recrutement en contractuels (+3 % en 2 ans).
- il y a eu 5 départs volontaires (démissions).
- il y a une hausse du plafond d'emploi (nombre d'ETPT maximum autorisé sur l'année).

Il y a un réel déficit d'attractivité en Normandie, tous emplois confondus. Les métiers de la DIRM ont des spécificités qui s'ajoutent aux difficultés régionales. Les offres d'emplois de la DIRM ne reçoivent parfois aucune candidature sérieuse.

En 2024, le ministère a imposé la nomination de référents :

- égalité / parité femmes / hommes : Mme SAMB
- handicap : Mme SAMB
- lutte contre les discriminations : Mme TRUGILLO

5) Plan de formation - bilans 2022 et 2023 – Pour information

- En 2023, le nombre de formations réalisées a augmenté.
- Constat est fait que beaucoup de formations réalisées n'étaient pas demandées lors de l'entretien annuel.
- Les formations métiers occupent une part importante des formations.

La DIRM MEMN a les moyens de dégager une enveloppe assez conséquente pour les formations, cette enveloppe ne sera pourtant pas dépensée.

La **FSU** s'en étonne puisque certains agents ne parviennent pas à suivre des formations pourtant obligatoires.

Les difficultés rencontrées sont :

- Pour les formations « métier », nous sommes dépendants du planning des prestataires. Il est difficile d'envoyer plusieurs agents d'un même service sur la même session de formation sans en déséquilibrer le bon fonctionnement.
- Il n'existe pas de service d'accompagnement sur les parcours professionnels au sein de la DIRM MEMN et aucun moyen de le mettre en place.

- Quelques agents ne se rendent pas aux formations auxquelles ils se sont inscrits, cela a un coût : désormais des sanctions seront prises.
- Certains prestataires se réfèrent aux recensements faits par le service des ressources humaines. Celui-ci liste les formations demandées lors des comptes-rendus d'entretien professionnel (CREP).

L'administration s'engage à mettre en place un véritable plan de formation en 2024.

6) Plafond d'emploi et budget 2024 - Pour information

Pour 2024, le plafond d'emploi de la DIRM MEMN est équivalent à celui de 2023 : 249.7 ETPT (équivalent temps plein travaillé)

La Direction Générale des Affaires Maritimes de la Pêche et de l'Aquaculture (DG AMPA) doit rendre 10 millions d'euros de budget en 2024. Le directeur nous annonce qu'il n'y aura pas de coupure dans la dotation de la DIRM MEMN, mais il n'y aura pas non plus de crédits supplémentaires en cours d'année.

7) Questions diverses

- **Patrouilleur Jeanne Barret :**
Où en sommes nous de la stabilité du navire ? Quand les travaux pour un lest solide seront-ils effectués ? Pouvez-vous nous certifier que la sécurité de l'équipage n'est pas mise en danger ? Le navire possède-t-il un franc-bord et un permis de navigation ?

Le directeur nous a annoncé qu'il est conscient que le patrouilleur a un problème de stabilité structurelle, aujourd'hui compensée par un lest liquide (gazole), il n'est pas question que le personnel court le moindre risque. Il est acté qu'un lest solide fixe soit embarqué. Une nouvelle étude de stabilité va être effectuée. Les conditions météo n'ont pas été favorables à cette étude pour le moment.

Aujourd'hui, le Jeanne Barret a un certificat de franc bord et un permis de navigation qui est limité à mer 3 (1,25 m) sur l'échelle de Douglas.

Un arrêt technique est prévu sur la deuxième quinzaine d'avril qui devrait permettre l'étude de stabilité.

Une information directe sera faite auprès des personnels embarqués.

- **Organisation de l'intérim du secrétariat de Direction**

Un deuxième agent a été recruté au secrétariat de direction. Le Secrétariat Général (SG) ne fera plus appel aux services extérieurs, l'intérim se fera en interne avec les agents du SG.

- **Formation des personnels sur le harcèlement dans les Lycées Professionnels Maritimes (LPM) via le service social maritime, peut-on avoir des précisions ?**

Pas de réponse

- Transfert de compétences de la DGAMPA vers les DIRM concernant le personnel des LPM, quelles incidences sur les lycées ?

La DIRM n'a pas d'information pour le moment, rien n'est acté.
Ce transfert ne se fera pas avant le 1er janvier 2025.

- Bilan du pacte dans les LPM, Nombre de briques par personne, quel type de missions ?

La DIRM n'a pas d'information, il s'agit d'une répartition en interne. Une réponse écrite sera faite.

- Vidéosurveillance au LPM de FECAMP : à ce jour le protocole de vidéosurveillance voté au conseil d'administration du LPM n'est pas respecté. Les images sont diffusées 24h sur 24h dans les bureaux de la direction et au secrétariat général. Une caméra est située dans le préau, hall d'accueil, face au bureau des surveillants et donc semble illégale car on ne peut filmer les personnels au travail. L'extension de cette vidéosurveillance est annoncée dans les couloirs de l'internat. Des plaintes à la CNIL ont été déposées. D'autres actions suivent. Que fait la DIRM ? Quel contrôle a-t-elle ?

Le DIRM a interrogé le directeur du LPM de Fécamp à ce sujet, ce dernier lui a confirmé que tout était réglementaire. La **FSU** s'étonne, est-ce au directeur du LPM de répondre à cette question ?

- Le chauffage dans les implantations de la DIRM MEMN avec notamment le site des Phares et Balises de Dunkerque, qui n'a plus de fioul et ne serait pas réapprovisionné avant que les crédits 2025 ne soient disponibles.

Le Directeur affirme qu'il n'y aura pas de problème de chauffage, la facture de fioul sera bien payée, il s'agit d'une fausse information.

- Code de la porte d'entrée du bâtiment du siège.

Pour le moment il n'y a pas de changement de code de prévu, les codes seront changés quand les travaux seront finis.

- Accès à des douches au siège de la DIRM, où en est-on ?

Un devis est en cours, ce sera fait d'ici deux mois avec respect des normes personnes à mobilité réduite.





CGT DIRM MEMN

DECLARATION LIMINAIRE au Comité Social d'Administration DIRM MEMN du 8 avril 2024

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

La FSU, la CGT et la CFDT souhaitent attirer votre attention sur la détérioration du service public due aux politiques menées depuis des années et bien souvent en contradiction avec les principes constitutionnels fondamentaux.

Par exemple pour l'enseignement maritime, malgré l'affirmation de l'accès égal à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture dans la Constitution de la Vème République, cette mission est compromise par le désengagement de l'État. Les personnels et leurs représentants doivent constamment réclamer les moyens nécessaires pour garantir un enseignement de qualité.

Une politique néfaste pour l'Enseignement Maritime est en cours ! Le déploiement récent du programme « Choc des Savoirs », affecte toutes les structures de formation, y compris les lycées maritimes. La FSU, la CGT et la CFDT rejettent ces initiatives qui tendent à isoler et à exclure, au lieu de favoriser un environnement propice à l'apprentissage et à l'épanouissement. Un aspect particulièrement préoccupant de ce dispositif concerne l'impossibilité pour les élèves sans Diplôme National du Brevet (DNB) de s'inscrire en seconde professionnelle dans un lycée.

Cette mesure suscite légitimement des inquiétudes parmi les personnels :

- Combien d'élèves, souvent en danger de décrochage, vont refuser l'année préparatoire au lycée pour se tourner vers l'apprentissage ?
- Est-il réaliste de penser que ces jeunes choisiront la voie scolaire alors qu'il n'y a qu'une classe par région ?
- Quelles seront les conséquences de ces restrictions sur l'ouverture des classes de bac professionnel, qui sont souvent un dernier recours pour les élèves en difficulté ?

Localement, beaucoup d'inquiétudes dans les lycées maritimes dont vous êtes en charge :

- Formation sur le harcèlement du personnel des LPM via le service social maritime, pouvons-nous avoir des précisions ?
- Transfert de compétences DGAMPA vers DIRM des effectifs des LPM, quelles seront les incidences sur les lycées ?
- Bilan du pacte dans les LPM, pourrions-nous connaître le nombre de briques par agent ? pour quel type de missions ? Quel contrôle ?

- La Vidéosurveillance au LPM FECAMP a été mise en place sans respect des conditions du vote. Elle devait fonctionner en dehors de la présence des élèves et être visionnée en cas de dégradation selon un protocole précis. Son extension est en plus annoncée dans les couloirs de l'internat. Des plaintes à la CNIL ont été déposées. D'autres actions suivent. Que fait la DIRM ? Quel contrôle?

De plus, la détérioration du service public passe aussi par la détérioration des conditions de travail des agents. Les agents doivent pouvoir effectuer leurs missions dans de bonnes conditions, être en sécurité et ne pas craindre pour leur santé.

- Il est inconcevable que des agents se retrouvent sans perspective de chauffage sur une année complète faute de budget.
- Il est inconcevable d'avoir encore tant de questions sans réponse concernant la mise en sécurité du Patrouilleur Jeanne Barret :
Où en sommes nous de la stabilité du navire ? Quand les travaux pour un lest solide seront-ils effectués ? Pouvez-vous nous certifier que la sécurité de l'équipage n'est pas mise en danger ? Le navire possède-t-il un franc-bord et un permis de navigation ?
- ...

Pour qu'un dialogue social soit constructif et efficace, il faut que les échanges entre les représentants de l'administration ET les représentants du personnel, dont le rôle est aussi d'être le porte-parole des agents, soient nourris, ouverts et francs. Ces représentants doivent pouvoir effectuer leurs missions dans un environnement de dialogue serein.

Nous souhaitons qu'un manque de dialogue social et de communication entre l'administration et les représentants du personnel ne s'installe pas, car il nuirait au bon fonctionnement de notre communauté de travail. En conséquence, il est essentiel que la communication entre l'administration et les représentants du personnel soit fluide et ouverte.

Nous vous remercions de votre attention