



**Compte Rendu du Comité Social d'Administration (CSA) du 15/05/2025**  
**et des Formations Spécialisées (FS) des 5/06/2025 et 25/06/2025**  
**de la DIRM Sud-Atlantique**

**Comité Social d'Administration (CSA) du 15/05/2025**

**Présents :**

Administration : M. E Perrier (Directeur DIRM SA), M. C Merit (Dir Adjoint DIRM SA), Mme M Sautonie (Secrétaire Générale), M. P Ricard (Adjoint à la Secrétaire Générale), Mme M Dallon (Chargée de projet immobilier) et M. E Gourd (Chef du service MCAM).

**FSU : Titulaires : Anne-Sophie De Freitas, Aurélie Miranda et Maxime Guignard.**

M Peuch Ludovic (CFDT) est désigné secrétaire de séance.

**1) Adoption du PV du Comité Social d'Administration du 23/01/2025 :**

- Adoption du PV DIR n° 2025/077 du 17/04/2025 à l'unanimité.

**2) Note de service du PAM "IRIS" :**

M. Gourd, chef de la Mission de Contrôle des Activités Maritimes (MCAM) présente l'ordre de service du patrouilleur « IRIS » modifié selon les modifications retenues par l'administration issues des observations effectuées par les OS lors du précédent CSA.

Il fait suite au projet d'ordre de service de 2022, avant la réorganisation de la DIRM SA, et reprend au départ les éléments de la nouvelle note de service de la MCAM du 11 octobre 2024 ainsi que les recommandations de la note technique relative à l'armement au sein des unités du Dispositif de Contrôle et de Surveillance (DCS) du 15 mai 2024.

Les échanges entre les Organisations Syndicales (OS) et l'administration tournent toujours principalement autour de problèmes liés à l'effectif en personnel au sein des 2 bordées.



La FSU fait le constat que le but de l'administration est de réduire au maximum le nombre de personnels présents à bord et aussi de favoriser le nombre de contrôles au préjudice de la sécurité.

En effet, l'administration propose toujours un effectif de 12 agents minimum pour les missions opérationnelles avec 1 commandant ou commandant en second et 2 ou 3 officiers chefs de quart.

La FSU en accord avec les autres OS demande la présence a minima d'un commandant ou d'un commandant en second en plus de 3 officiers chefs de quart soit 4 personnes minimum en passerelle et non 3.

L'administration se base sur l'adaptabilité des missions par le commandant lors de la présence de 2 chefs de quart en passerelle et précise avoir l'accord des commandants sur cet effectif minimum.

La FSU s'interroge sur les capacités de gestion de situations à risques à bord qui surviendraient peu de temps après le quart du commandant ou du second et qui pourraient s'étendre sur la durée.

Les OS précisent que bien que l'administration ait l'accord des commandants, la majorité des personnels embarqués sont contre cette proposition d'effectif.

De plus, la FSU reprend l'information exprimée lors du précédent CSA qu'un agent mécanicien de la bordée A a été remplacé par un agent pont portant ainsi leur effectif à 4 personnes comme sur la bordée B.

La disparition de ce troisième mécanicien peut entraîner la prise d'un quart par le chef mécanicien si un agent machine est absent (stage, congés, maladie).

La FSU s'inquiète fortement de l'impact sur la sécurité des personnels de ces modifications de l'ordre de service concernant l'effectif minimum à bord du patrouilleur. En cas d'avarie importante en machine ou de manœuvres ou situations difficiles, le chef mécanicien ainsi que le commandant ou son second pourraient être obligés d'intervenir en plus du temps de leur quart et donc cumuler un nombre d'heures de travail nettement supérieur à celui autorisé avec toutes les conséquences que cela peut entraîner à savoir une mauvaise prise de décision, une erreur de gestion d'une situation critique ou d'identification de panne ou de solution de réparation.

M. Gourd présente les modifications retenues sur le nouvel ordre de service :

- L'identité du second référent plongée a été ajoutée sur l'annexe 1 de l'ordre de service.
  - En 5.3, dans la partie « il peut participer aux réunions » le terme « peut » a été supprimé. La rédaction adoptée est celle de la participation du chef mécanicien aux réunions sur demande du commandant.
  - En 5.5, un paragraphe « responsable des soins » a été ajouté.
  - Dans le paragraphe 6, les OS demandaient un moratoire temporaire pour qu'une journée de congés en CET corresponde à une journée effective de congés et non à 0,5 jour comme actuellement.
- L'administration répond qu'on continue comme ça le temps d'avoir une réponse sur ce point. La DIRM SA a sollicité la DGAMPA qui a demandé à la Direction des Ressources Humaines du Ministère.
- Est ajouté à la fin du paragraphe 8 la mention « conformément au cadrage ARTT ».
  - En 11.3, il sera précisé « Ils doivent transmettre les dates et périodes des épreuves... ». L'agent doit informer sa hiérarchie lorsqu'il s'inscrit à un concours ou un examen, d'autant que cela pourra être valorisé lors de son entretien annuel.
  - Et exprimé à la fin du paragraphe d'introduction en 13, « Par ailleurs, des temps d'échanges sont formalisés conformément à la note d'organisation MCAM susvisée ».
  - En 14, les intérim des postes manquants ont été indiqués.



- Les parties du chapitre 15 ont été modifiées afin de passer le paragraphe 15.3 « Circonstances du port de l'armement et du matériel de défense » en 15.1 et de faire la distinction entre les armes à feu létales et les armes légères non létales.
- La mention de la présence d'un registre de visite devant être tenu à jour au niveau des règles d'accès à bord en 16.1 est maintenue.

Etant donné la transmission tardive du nouvel ordre de service du PAM « IRIS » modifié, il n'est pas porté au vote lors de ce CSA et fera l'objet d'une consultation électronique. Des avis complémentaires pourront y être apportés à l'occasion par les OS.

A l'unanimité, le texte est rejeté en l'état. La FSU attend la prise en compte des propositions de modifications et le retour du texte modifié au prochain CSA.

### **3) Modalités de paiement des Indemnités de Sujétions Horaires (ISH) :**

L'administration souhaitait faire des vérifications afin de savoir si les modalités du paiement mensuel au réel des ISH aux personnels embarqués sur le Patrouilleur des Affaires Maritimes (PAM) « IRIS » étaient respectées.

Afin de réaliser ces vérifications, le Secrétariat Général (SG) s'est basé sur la note de gestion du 12/06/2014 relative à l'attribution d'une indemnité de sujétions horaires aux agents embarqués sur les unités hauturières des Affaires Maritimes.

Ainsi, depuis le 1/01/2025, en application de cette note, le SG ne verse plus d'ISH aux agents pour les jours où ils sont en formation en dehors du navire.

Le paiement des ISH se fait désormais au réel.

Les OS font remarquer que les agents ne partiront plus en formation si ils ne perçoivent plus les ISH durant le temps en dehors du navire.

L'administration indique que les agents qui le souhaitent, afin de ne pas perdre d'ISH, pourront toujours partir en formation sur leur reliquat horaire. Un temps de communication avec les agents pour les informer sur ces points doit être engagé prochainement.

### **4) Modalités de déplacement professionnel :**

L'administration rappelle la parution et le respect de la mise en application de l'Arrêté du 4 février 2025 et de l'instruction ministérielle du 11 mars 2025 relative aux déplacements temporaires des personnels du ministère de l'aménagement du territoire et de la décentralisation, et du ministère de la transition écologique, de la biodiversité, de la forêt, de la mer et de la pêche.

Le SG indique que la priorisation des modes de déplacement selon cette instruction est obligatoire et que la note interne à la DIRM SA sur ce sujet est en cours de refonte. Les chefs de service ont été sensibilisés sur ce point (*ex : Le remboursement des frais dans le cas de l'utilisation de son véhicule personnel ne peut-être autorisé qu'après validation par le N + 1 et par le secrétariat général représentant le directeur. L'indemnité kilométrique est calculée sur la base du tarif de 2ème Classe SNCF défini par l'arrêté du 7 février 2025 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006.*).



## 5) Point sur les travaux de l'Hôtel de la Marine :

Les travaux de restauration et de transformation de l'Hôtel de la Marine siège de la DIRM SA à Bordeaux ont débuté. Un flux d'actualités est régulièrement mis à jour sur l'intranet en fonction de l'évolution des travaux et les agents peuvent poser des questions à la chargée du suivi immobilier, Mme Mélissa DALLON [[melissa.dallon@mer.gouv.fr](mailto:melissa.dallon@mer.gouv.fr)].

La phase 1 est prévue pour une durée de 32 mois et elle concerne les points suivants :

- la charpente et la couverture
- les ardoises
- la façade
- les menuiseries
- le salon d'honneur

Elle va se dérouler en 4 tranches.

Un panneau publicitaire d'une surface totale de 120 m<sup>2</sup> sera positionné sur l'échafaudage en couverture de la façade durant les travaux. Sa validation est en cours conjointement entre la DIRM et la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC).

La DIRM SA réalisera une communication régulière sur le suivi du chantier par l'intermédiaire des CODIRs mais aussi via les informations diffusées sur le site intranet actuellement en pleine refonte avec la mise en place d'une nouvelle arborescence plus intuitive pour plus de transversalité entre les services. Le but final étant qu'il devienne à terme un outil de travail indispensable au sein de la DIRM.

Ainsi, le Secrétariat Général pourra effectuer une veille fréquente de ce dernier et restera pleinement disponible aux questions des agents.

La direction est consciente que des nuisances issues des travaux peuvent impacter les agents dans leur environnement de travail.

Elles peuvent être de différentes formes, visuelles, sonores et aussi thermiques.

Un suivi régulier avec une étude d'impact sur le personnel sera réalisé en concertation avec la médecine du travail.

### Chauffage :

Suite à un hiver 2024-2025 marqué par l'absence de chauffage central et des températures basses dans les bureaux et les services, la direction de la DIRM SA a fait desembouer le circuit de chauffage dans le bâtiment sur son budget propre et s'oriente vers l'achat d'une chaudière d'occasion afin d'éviter que la situation recommence l'année prochaine.

Lors de la Formation Spécialisée du 25/06/2025, l'administration indique avoir trouvé une nouvelle chaudière de remplacement ! Cette information montre qu'il est possible d'avoir des actions correctrices réalisées rapidement avec de la volonté...

### Eclairage :

Il est possible que la luminosité diminue dans certains bureaux suite à la pose de bâches de protection en extérieur devant les échafaudages. C'est pourquoi, anticipant ces problèmes, la direction prévoit de mettre à disposition des lampes et moyens d'éclairage supplémentaires dans les bureaux les plus sombres.



## **6) Saisies dans Chorus DT :**

Le projet de saisie des frais des agents par eux-mêmes dans Chorus DT est suspendu suite à un manque de temps et de mise à disposition des personnels du Secrétariat Général.

## **7) Promotions :**

Un rappel de la procédure de promotion des agents a été réalisé en CODIR. Les chefs de service font passer à la DIRM SA la liste de leurs agents promouvables.

## **8) Mise en place de la fiche réflexe sur la protection fonctionnelle :**

La rédaction de la fiche est en cours et sera finalisée suite au séminaire national organisé par la DGAMPA le 3 juillet 2025. La FSU restera attentive sur sa mise en place et sa diffusion.

## **9) Questions diverses :**

### Harmonisation des notes de service entre les CSN :

La rédaction d'une note de service commune aux Centres de Sécurité des Navires dépendants de la DIRM SA est en cours d'étude. Les 2 chefs de centre travaillent à leur harmonisation et une proposition sera communiquée prochainement.

### Audit des navires dans le cadre du code ISM (International Safety Management) le week-end pour les Inspecteurs de la Sécurité des Navires :

L'administration n'a pas encore examiné ce point et va interroger la DGAMPA.

Cependant, les OS précisent que les agents du CSN de Bordeaux ont quelques sollicitations pour assurer des audits de ce type le week-end, du fait de l'activité des navires concernés. Il faudrait être certain qu'un cadrage national le permette, car aujourd'hui il n'existe qu'un cadrage pour les navires à l'étranger.

### Restaurant administratif :

Suite au constat de l'augmentation du prix des repas au restaurant administratif de la poste à Bordeaux :

Entrée + Plat + Dessert autour de 15 € (sans la participation DIRM de 5,64 € + complément de 1,62 €)

Soit un repas autour de 10 € !



Il est demandé par les OS, suite à l'augmentation du coût de la vie, une meilleure prise en charge financière à la DIRM SA autour de 2 ou 3 € supplémentaires de manière à obtenir un prix moyen autour de 7 € par repas.

#### Bureau vétuste au CSN de Bordeaux :

L'administration est bien consciente de son mauvais état et une proposition de transfert de ce bureau vers le bureau de l'OFB est à l'étude.

De toute façon, des actions de remise en état sont et seront en cours suite aux travaux réalisés dans l'ensemble du bâtiment.

#### Point sur les emplois cibles par rapport aux emplois réels :

La DIRM est dans une négociation difficile avec la ZGE.

Pour l'heure, la situation en région n'est pas favorable sur le contingent autorisé en macrograde A, avec des baisses envisagées fortes.

C'est également tendu sur le macrograde B mais pas du tout sur le C car les besoins sont moindres. Parallèlement, la gestion du nombre d'ETPT subsiste.

Une échéance de résolution sur le macrograde A est prévue pour fin 2025.

L'administration indique qu'aujourd'hui les candidatures de fonctionnaires sont privilégiées par rapport aux emplois de contractuels, et que, lorsque sur un poste donné, un candidat non-titulaire est préféré, elle doit solidement l'argumenter. Et enfin, il n'y a aucune certitude que cette candidature sera effectivement retenue. L'administration a eu récemment un refus sur le cas du référent qualité.

#### Visites médicales des agents en Lycée Professionnel Maritime :

Depuis déjà plusieurs CSA et FS, la FSU demande à l'administration les raisons pour lesquelles les personnels des LPM ne font pas leur visite médicale de la Santé au Travail comme c'est obligatoire tous les 5 ans. Il nous est répondu "Nous allons nous renseigner...." !

A la date du CSA le 15/05/2025, la FSU indiquait à l'administration cette fois que les lycées ne disposent pas d'une enveloppe budgétaire correspondant aux besoins de financement des consultations au bénéfice des agents, et que certains n'avaient pas passé de visite depuis plusieurs années (>5 ans) !

Depuis, grâce au signalement rapide et écrit du représentant FSU du LPM de La Rochelle sur des problèmes récents, la situation a évolué pour les personnels des lycées mais pas d'une manière positive...

En effet, suite au refus de la réalisation d'une visite médicale pour un enseignant du LPM de La Rochelle par le service de Santé au Travail d'Aunis et de Saintonge, c'est la FSU qui en a signalé le motif à la DIRM SA qui concerne l'absence de mise à jour des cotisations et donc administrative de l'entreprise annulant de fait toute consultation.

Le lendemain de ce signalement, Monsieur le directeur de la DIRM SA nous a écrit que le problème était réglé !



Lors de notre demande de point de situation durant la Formation Spécialisée du 25/06/2025, nous avons été surpris d'apprendre que l'administration indique que l'agent concerné dépend de la DRAAF et que c'est donc à celle-ci de régler la cotisation et cela sans plus de précisions !

De plus, la FSU ne sait toujours pas si la situation est réglée et si tous les agents en poste au sein des LPM peuvent faire leur visite médicale de Santé au Travail !

L'administration nous avait pourtant assuré que tous les agents effectuant la demande de visite à leur initiative pourraient être acceptés.

**La FSU apprend le 1er juillet 2025 qu'un 3ème refus de consultation médicale, pourtant prévue initialement le 3/07/2025, a été transmis à l'enseignant par le service de Santé au Travail Aunis et Saintonge de La Rochelle mentionnant toujours les mêmes raisons "absence de mise à jour des cotisations" !**

**La FSU demande une nouvelle fois une réaction rapide de l'administration !!**

**La FSU dénonce fortement cette situation totalement inadmissible !**  
**Un agent en souffrance doit avoir son rendez-vous médical !**

Accès à l'intranet dans les LPM:

La FSU indique que malgré plusieurs relances lors des derniers CSA et FS, les personnels des LPM n'ont toujours pas de poste informatique disponible leur permettant d'accéder à l'intranet de la DIRM SA.

L'administration indique qu'elle va refaire un point précis sur les difficultés rencontrées.

Agent comptable du LPM de Ciboure :

La FSU demande à l'administration s'il est possible de donner plus de visibilité sur l'avenir à l'agent en contrat aidé affecté au poste de comptable depuis plusieurs années au sein du LPM de Ciboure car il est renouvelé régulièrement.

La DIRM indique qu'elle ne dispose pas de poste disponible actuellement pour le pérenniser. Cependant, deux demandes ont été formulées à la DGAMPA pour ce type de poste au LPM de Ciboure ainsi que pour celui du LPM de La Rochelle.

Point sur le Règlement Intérieur et le DUERP de la DIRM SA :

Les documents sont datés, et nécessitent une mise à jour régulière.

Toutefois, le Secrétariat Général estime qu'il s'agit de travaux longs sur une durée d'au moins un an. Il est nécessaire pour cela de basculer en mode projet. Ce sont des chantiers qu'il faut programmer en tenant compte des sujets étudiés en parallèle en Formation Spécialisée comme la prise en compte des notes fortes chaleurs, amiante, mercure, etc...

Prochain Comité Social d'Administration le jeudi 6 novembre 2025.



## Formation Spécialisée (FS) du 5/06/2025

Suite au courrier de l'intersyndicale ci-dessous concernant le manque de dialogue social et le manque de réactivité constatés au sein de la DIRM SA, la Formation spécialisée du 5 juin 2025 a été boycottée conjointement par la CGT, FO et la FSU.



Bordeaux, le 4 juin 2025

### **Adresse intersyndicale : Dialogue social au CSA de la DIRM SA**

Monsieur le Directeur,

Les organisations syndicales de l'administration de la mer et de l'environnement vous ont régulièrement exprimé leur attachement à disposer d'une instance d'échange et de débat constructif au sein de la DIRM SA.

Nous tenons à vous rappeler que c'est au prix de l'engagement de tous ses agents dans les différents services que la DIRM SA arrive à faire beaucoup avec si peu.

Nous souhaitons que les agents puissent faire carrière en capitalisant leurs compétences au sein d'une filière maritime, qu'ils se sentent soutenus et accompagnés dans leur travail par une administration à l'écoute, sachant répondre au mieux à leurs sollicitations et faisant preuve de compréhension voire d'humanité dans les cas difficiles.

C'est hélas de moins en moins le cas...

Si nous continuons à répondre aux invitations de la DIRM SA, nous constatons depuis quelques mois une inflexion dans la qualité de nos échanges. Les délais de transmission des documents préparatoires aux réunions (quand il y en a) sont de plus en plus courts, le dialogue est inexistant sur les sujets portés par les organisations syndicales.

De nombreux dossiers illustrent cette incapacité à dialoguer et à négocier des avancées pour les personnels:

- Harmonisation des ordres de service entre les CSNs (2 jours de télétravail par semaine pour les deux CSN) et non cumuls ASA / jours de télétravail,
- Accès intranet dans les LPMs,
- Visites médicales des agents des LPMs,
- Communication des compte-rendus des CODIRs,
- Diffusion des fiches réflexe sur la protection fonctionnelle et sur le harcèlement,
- Mise à jour du DUER et du Règlement Intérieur de la DIRM SA,
- Diffusion de la liste des agents promouvables et dialogue sur les promotions,
- Prise en compte de l'avis des personnels dans l'ordre de service de l'IRIS,
- Comptabilisation des CET et des ISH pour les agents embarqués,
- Problèmes d'astreinte en position RTTC,
- Versement du forfait mobilité durable aux agents logés en NAS à proximité immédiate et non sur leur lieu de travail.....



Les OS signataires s'inquiètent que l'attention de la DIRM SA se détourne de ses personnels, de leur promotion, de la valorisation de leurs parcours et de leur bien être au travail.  
Le constat de ne pas être entendu fait place au sentiment d'être ignoré par une structure qui vit en vase clos, et qui n'écoute plus ses personnels.

Vous nous proposez de venir à la Formation Spécialisée du 5 juin prochain. Nous n'en voyons plus l'utilité tant que des signes tangibles d'un dialogue utile ne sont pas donnés.

Les représentants des organisations syndicales majoritaires des Affaires Maritimes vous informent qu'elles ne participeront pas à la prochaine Formation Spécialisée de la DIRM SA.

Pour l'intersyndicale :



Maxime GUIGNARD

## **Formation Spécialisée (FS) DIRM SA du 25/06/2025**

### **Présents :**

Administration : M. C Merit (Dir Adjoint DIRM SA), Mme M Sautonie (Secrétaire Générale), Mme V Clinet (Conseillère Technique Régionale), M. L Bruisson (Chef d'unité RH), M. N Couzier (Inspecteur Santé et Sécurité au Travail) et M C Bleynie (Chef de division Phares & Balises).

### **FSU : Titulaire : Maxime Guignard.**

M Prevot Olivier (CGT) est désigné secrétaire de séance.

### **1) Adoption des PV des Formations Spécialisées des 13/02/2025 et 5/06/2025 :**

- Adoption des PV DIR n° 2025/078 du 27/02/2025 et n° 2025/189 du 5/06/2025 à l'unanimité.

### **2) Présentation du Rapport Social Unique 2025 :**

M. Bruisson Loïc, Chef de l'unité des Ressources Humaines de la DIRM SA présente le rapport. C'est un état des lieux de la DIRM SA au 31/12/2024.

Ce travail complet va désormais permettre d'avoir une base de comparaison pour les prochaines années car les indicateurs des précédents bilans étaient tous différents et il était difficile d'identifier des tendances précises.

Les informations principales à retenir sont les suivantes :

- L'âge moyen des personnels est de 51,2 ans.

Les OS se questionnent sur la répartition future et stratégique des personnels dans les services ainsi qu'à la transmission des connaissances suite au vieillissement et aux départs à la retraite de nombreux agents. La FSU précise qu'elle restera vigilante sur ces points.

- Le plus gros service de la DIRM SA est les Phares & Balises avec 41 agents.

- Les personnels de Catégorie B sont les plus nombreux avec 71 agents.

- Le flux de personnels entrants le plus important concerne la Catégorie B avec 19 personnes.

- Les services qui regroupent le plus d'arrêts maladie avec 9 accidents du travail sont les services des Phares & Balises et le service MCAM. Ce sont d'un autre côté les 2 services disposant du plus de personnels au sein de la DIRM SA.



L'étude détaillée des accidents du travail avec les retours d'expérience et les moyens de prévention mis en place à leurs suites feront l'objet d'une étude détaillée lors de la prochaine Formation Spécialisée en fin d'année.

- Le turn-over parmi le personnel de la DIRM SA concerne 22 % des effectifs. Ce chiffre serait selon la direction dans la moyenne des services administratifs du ministère.

- L'administration reconnaît avoir des problèmes de recrutement de personnels de qualité d'où la différence entre le nombre de postes disponibles (19) alors que 6 seulement ont été pourvus.

La FSU attire depuis longtemps l'attention de l'administration sur l'attractivité des emplois proposés ainsi que sur la revalorisation plus que nécessaire du salaire des agents.

- Le nombre aujourd'hui de 10 contractuels au sein des services de la DIRM SA est en hausse. L'administration reconnaît qu'il y a de moins en moins de candidats sur les postes des catégories B & C, surtout sur le département de la Gironde.

- Au 31 décembre 2024, 65 agents bénéficiaient d'une décision favorable de télétravail au sein de la DIRM SA, dont 30 hommes et 35 femmes.

La FSU regrette de ne pas avoir plus de détails sur le télétravail comme le nombre de jours par semaine autorisés par agent, par services, effectivement télétravaillés, etc...

Un bilan précis sur le télétravail au sein de la DIRM SA sera demandé par la FSU en fin d'année.

- Suite aux difficultés rencontrées dans le recrutement de personnels qualifiés au sein des services des Phares & Balises, l'administration s'interroge à savoir si on reste à faire les travaux en interne sur les équipements de signalisation maritime et dans les phares ou si on se transforme en donneur d'ordre en ouvrant les chantiers à des entreprises extérieures...

La FSU et les OS s'inquiètent depuis des années et tirent la sonnette d'alarme sur le déficit d'attractivité de certains postes et sur la perte des compétences acquises depuis des années dans ces domaines si spécifiques.\*

- Un dispositif pour les nouveaux arrivants avec la création d'un livret d'accueil est en cours de réalisation. Il doit leur permettre de mieux identifier les services et les missions de la DIRM SA. De plus, une journée de cohésion sera organisée le jeudi 11 septembre 2025 à Bordeaux. Mme Dallon communiquera prochainement en détail sur son organisation.

### **3) Projet de note de service liée aux épisodes de fortes chaleurs aux Phares & Balises :**

Un projet de note de service liée à la gestion des épisodes de fortes chaleurs au service des Phares & Balises est présenté par l'administration.

Il reprend le Décret n° 2025 – 482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

De plus, l'administration indique que cette note est déjà mise en application suite aux récents épisodes de fortes chaleurs.

Les OS se félicitent de son application de manière préventive et participant au bien-être des agents.



Les horaires à adopter durant ces épisodes consistent en la réalisation d'une journée continue de 6 heures à 13 heures et 42 minutes avec une pause de 20 minutes au bout de 6 heures de travail incluse.

Le début du travail n'est pas possible avant 6 heures du matin.

Tous le personnel des services concernés sont soumis à ces modifications horaires car sinon un agent se trouverait isolé de ses collègues.

Suite à la présentation, il est demandé par la FSU et FO la prise en compte dans la note des éléments suivants :

- Que sa mise en application soit effective dès 28 °C dans les ateliers quelque soit la couleur de la vigilance météo jaune ou orange.

Sans cette modification, il pourrait faire 28 °C dans l'atelier mais comme le département n'est pas en vigilance orange, les horaires ne seraient pas modifiés ce qui va à l'encontre de l'amélioration des conditions de travail.

- Le chef de service peut-il anticiper l'application fortes chaleurs pour le lundi suivant s'il est prévu une température élevée ou faut-il attendre de constater le lundi même les températures pour aménager les horaires à partir du mardi ? La FSU et FO proposent que le choix devrait pouvoir être laissé au chef de division et au chef de service en concertation avec les agents le vendredi précédent en fonction de la météo et des températures prévues pour le lundi. La météo étant désormais relativement fiable.

- De plus, comment gérer des situations particulières du type :  
Familiale si modification horaire du jour au lendemain (enfants en garderie,...)  
Pour le personnel du Verdon qui habite en 17 (pas de bac)

C'est pourquoi le vote de validation est repoussé le temps de prendre en compte les modifications au projet comme demandées.

#### **4) Point de situation concernant le plan d'action sur le mercure :**

M. Bleynie, chef de la subdivision des Phares & Balises de La Rochelle présente l'ordre de service listant les consignes de sécurité relatives aux interventions dans les lanternes de phares contenant des cuves à mercure.

Cet ordre de service fait suite aux différentes demandes et suivis des OS concernant l'exposition, la protection et les moyens de prévention des personnels des Phares & Balises exposés lors des travaux dans les lanternes des phares disposant d'une cuve à mercure.

Les consignes exprimées tiennent compte de la température à l'intérieur de la lanterne, de la catégorie de classement selon les études ISPIRA et de la durée d'exposition. Les phares sont classés en 3 catégories en fonction du type de lanterne utilisé.

Les critères utilisés pour la rédaction de ces consignes sont issues des préconisations du CEREMA et de la société ISPIRA. Elles sont applicables à tout le personnel dès à présent.

Les valeurs qui définissent la Valeur Limite d'Exposition du Personnel sont calculées pour une exposition moyenne d'une durée d'une journée de travail soit 8 heures.



Un aspirateur spécifique pour le mercure est disponible en permanence à la subdivision de La Rochelle pour l'ensemble des agents de la DIRM SA.

Les EPI des agents sont disponibles dans chaque subdivision.

Comme exprimé précédemment, la FSU demande l'actualisation du DUERP de la DIRM SA avec les prise en compte de ces nouvelles consignes et de la mise à disposition de ces nouveaux EPI.

La note est adoptée lors de la présente Formation Spécialisée du 25/06/2025 à l'unanimité.

### **5) Point de situation sur l'amiante :**

Il est signalé que trop de fiches de prévention des expositions aux risques sont présentes non signées (par l'agent, le N + 1, le chef de service) dans les dossiers des personnels.

Les OS demandent à l'administration d'effectuer un rappel à l'ensemble des chefs de service sur ce point afin que tous les agents concernés vérifient l'émargement de leurs fiches annuelles de prévention des expositions aux risques.

M. Couzior, Inspecteur de la Santé et de la Sécurité au Travail (ISST) signale à l'administration la présence d'amiante dans un local à vélo sur le site de la DIRM SA à Bayonne. Il a demandé des mesures sur la concentration des particules dans l'air et pris des mesures conservatoires d'interdiction d'accès au local appliquant ainsi le principe de précaution.

Les résultats de ces mesures et la procédure à suivre à ce sujet feront l'objet d'un suivi au prochain CSA.

De plus, l'administration par le courrier n° MTEB / 2025-05 / 18821 de Mme la ministre Agnès Pannier-Runacher demande la mise en place d'une mission d'évaluation sur l'exposition des Inspecteurs de la Sécurité des Navires et de la Prévention des Risques Professionnels Maritimes (ISNPRPM) à l'amiante.

Pour cela, la DGAMPA a sollicité conjointement l'IGAM et l'IGAS afin d'examiner les risques d'exposition et si possible documenter les cas avérés de visites sur des navires amiantés. Cependant, le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles n'ayant pu donner suite à cette demande dans un délai compatible avec ses impératifs, elle a pris la décision de mandater l'IGAM afin qu'elle mène l'enquête seule.

Cette mission a été confiée à M Eric Faure, administrateur en chef des Affaires Maritimes.

La DGAMPA propose en outre d'organiser une réunion du groupe de travail "Prévention Mer" à la rentrée afin de poursuivre ces échanges et travaux.



## **6) Rappel sur les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels :**

Ce rappel est réalisé par M. Couzior, Inspecteur de la Santé et de la Sécurité au Travail (ISST).

### Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) :

Il recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des agents, ainsi que les actions de prévention mises en oeuvre pour les supprimer ou les réduire.

Les OS demandent à l'administration la mise à jour de ce document en tenant compte des travaux de prévention recensés réalisés lors des CSA et FS. Il n'a pas été actualisé et validé par les instances depuis de trop nombreuses années.

### Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) :

Suite aux relances des OS lors des CSA et des FS, tous les services de la DIRM SA doivent désormais disposer d'un exemplaire de ce registre.

Les agents peuvent y formuler des observations ou des suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Chaque fiche est transmise à la direction afin d'y être enregistrée et une réponse doit-être apportée à l'agent qui l'a rédigée. Elle fait ensuite l'objet d'une présentation en CSA par le responsable qualité et prévention des risques de la DIRM SA.

### Le Registre Danger Grave et Imminent (RDGI) :

Il consigne les situations dans lesquelles un agent a exercé son droit de retrait. Y sont décrites la nature du danger ainsi que les mesures prises pour y remédier.

Comme pour le registre RSST, tous les services de la DIRM SA doivent désormais en avoir un exemplaire. Chaque fiche est aussi transmise à la direction afin d'y être enregistrée et une réponse doit-être apportée à l'agent qui l'a rédigé. Elle fait aussi l'objet d'une présentation en CSA.

La FSU ne cesse de demander la mise en place en interne d'une procédure de gestion de ces fiches car trop souvent, l'agent ne recevait même pas un accusé réception de la DIRM suite à sa rédaction.

### Le Registre Unique de Sécurité :

Il centralise le suivi des contrôles réglementaires et des vérifications périodiques des équipements, installations et matériels. Ce document, sous format papier, est disponible sur chaque site. Il est renseigné par le correspondant sécurité et prévention désigné dans chaque service pour assurer la maintenance des EPI.



## Les Risques Psycho – Sociaux (RPS) :

Ils concernent les situations de harcèlement, agressions physiques ou morales. Se sont des actes graves qui doivent faire l'objet d'un signalement à la hiérarchie dans les plus brefs délais.

Depuis 2021, le ministère dispose d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique pour l'ensemble des agents. La plateforme téléphonique permet d'établir un entretien immédiat avec des psychologues diplômés. Les appels sont anonymes et gratuits depuis un poste fixe ou mobile et accessibles 24 heures sur 24 – 7 jours sur 7.

Le numéro est le suivant : 0800 400 339 (inchangé depuis 2021).

## 7) Rentrée septembre 2025 au LPM de Ciboure :

La FSU attire l'attention de l'administration sur le nombre de postes nécessaires au bon fonctionnement du LPM de Ciboure à la rentrée de septembre.

En effet, en plus du signalement du manque de visibilité du poste de l'agent chargé de missions comptables effectué lors du CSA du 15 mai 2025, et en raison l'augmentation prévisionnelle du nombre d'élèves, il sera indispensable de faire le point sur les besoins en effectifs pour assurer un fonctionnement normal de l'établissement (90 élèves prévus à ce jour en internat).

La FSU restera vigilante sur les conditions de travail des agents au sein de cet établissement scolaire à la rentrée.

Prochaine Formation Spécialisée le jeudi 16 octobre 2025.

