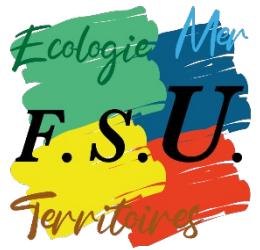




Compte rendu
Réunion intersyndicale DGAMPA
SNETAP-FSU

Mercredi 14 janvier 2026



Organisations syndicales

- Brice Bunel – SNETAP-FSU
- Martin Lasbleiz – SNETAP-FSU
- Thierry Huet – CFDT
- Clément Calmette – CGT

Administration

- Rémi Mejecaze – Sous-directeur des gens de mer (DGAMPA)
- Valérie Meigneur – GM2, cheffe du bureau des lycées professionnels maritimes

Ordre du jour

Emploi fonctionnel

Formation des personnels

Mobilité et concours

Évolution de carrière

Réforme cultures marines et ETO

Déclaration liminaire – Situation du LPM de Cherbourg

La séance s'ouvre par la lecture d'une déclaration liminaire conjointe de la FSU Écologie et de la section locale du LPM de Cherbourg. Cette déclaration alerte la DGAMPA sur des

dysfonctionnements jugés graves dans la gestion de l'établissement. Sont notamment évoqués un climat de travail fortement dégradé, un mal-être profond des personnels, un manque de moyens matériels, une situation financière préoccupante ainsi qu'une gestion jugée défaillante de situations sensibles. Les organisations syndicales demandent l'ouverture d'une enquête administrative ministérielle et la mise à pied provisoire de la direction durant le temps de cette enquête.

Réponse de la DGAMPA :

M. Mejecaze indique que l'alerte a été pleinement prise en compte. Il précise que la DGAMPA va agir en lien avec la DIRM afin de rétablir un climat de travail plus serein au sein de l'établissement. Des mesures sont actuellement à l'étude et certains points ont particulièrement retenu son attention. Il affirme la volonté de traiter la situation dans les meilleurs délais, en tenant compte de la détresse exprimée par les personnels.

Santé, sécurité et conditions de travail (SST)

Les OS soulignent l'absence de cadre clair pour le traitement de ces questions : il n'existe pas de CHSCT dédié aux LPM, les CSA SSST DIRM n'abordent pas ces problématiques et les CoHS, en présence des parents et des élèves, ne permettent pas d'aborder sereinement les situations de souffrance des personnels. Le positionnement institutionnel des lycées, à la fois dans le périmètre des DIRM sans y être pleinement intégrés, complique encore la gestion de ces sujets.

Il y a des difficultés d'accès des représentants des LPM aux SSST des CSA des DIRM, ainsi que sur le déséquilibre de représentation dans ces instances, où les LPM demeurent largement minoritaires. La question du périmètre des CoHS est également posée, entre approche centrée sur les élèves et prise en compte des personnels, sans cadre clairement défini.

Réponse de la DGAMPA :

*M. Mejecaze rappelle que la DGAMPA a récemment relancé le **réseau** des conseillers de prévention. Une première session de travail a été organisée avec l'appui méthodologique de l'inspection SST, dans l'objectif de structurer et valoriser ces fonctions. Il indique également qu'une inspectrice SST dédiée aux lycées professionnels maritimes, Madame Juban (Inspection générale développement durable), a été désignée comme référente nationale, quelle que soit la zone géographique, et se montre réactive lors des sollicitations. Le but est de relancer une dynamique de formation sur ce sujet avec la création d'un espace d'échange sur Resana. Il reconnaît l'absence actuelle de conseiller de prévention au LPM de Fécamp et précise que ce point constitue une priorité pour 2026.*

Il est rappelé que les conseillers de prévention n'ont pas vocation à se substituer aux représentants des personnels qui ont également une mission de contrôle des questions de

santé et de sécurité au travail, mais doivent contribuer au développement d'une culture de prévention.

Le SNETAP-FSU interroge la DGAMPA sur la possibilité d'ouverture de ces postes de conseiller prévention à d'autres profils que les enseignants.

Réponse de la DGAMPA :

A priori aucun texte réglementaire ne spécifie que cette mission est réservée aux enseignants. Toutefois, des difficultés pratiques existent, notamment l'absence de décharge de service. L'intégration des missions dans une fiche de poste pourrait être envisagée, sous réserve de faisabilité. M. Mejecaze s'engage à vérifier les aspects juridiques et à revenir vers les organisations syndicales.

Emplois fonctionnels

(Présentation du nouveau statut des directeurs)

La DGAMPA fait un point d'étape sur le projet de réforme des emplois fonctionnels de direction dans les lycées professionnels maritimes. Les textes sont actuellement en attente d'un retour de la DGAEP, qui a accusé réception à la mi-décembre et dispose d'un délai de deux à quatre mois pour se prononcer. L'objectif initial d'une mise en œuvre à la rentrée 2026 apparaît désormais incertain, notamment en fonction du calendrier du CSA ministériel et du temps nécessaire à l'examen par le Conseil d'État pour l'un des décrets.

La réforme vise à créer un véritable statut d'emploi fonctionnel, calqué autant que possible sur celui en vigueur au MASA. Elle repose sur plusieurs textes :

- Un décret relatif aux conditions d'emploi
- Un décret indiciaire
- Un décret fixant le nombre d'emplois (24 postes de directeurs et directeurs adjoints)
- Un décret de répartition des emplois

Le principe retenu est celui d'une durée limitée dans l'emploi, fixée à 4 ans renouvelables une fois, soit un maximum de 8 ans. Une période probatoire de 6 mois sera prévu lors de la prise de poste. *Le décompte débutera à la mise en œuvre de la réforme, sans prise en compte de l'ancienneté antérieure, faute de base juridique pour une application rétroactive. Les agents actuellement en poste depuis de longues années pourront donc exercer encore quatre, voire huit ans.* Des aménagements sont prévus pour les situations de fin de carrière, afin de permettre un maintien temporaire jusqu'à l'âge de la retraite.

Les personnels seront détachés dans l'emploi fonctionnel et bénéficieront de la grille indiciaire et du régime indemnitaire afférents. Certains cas spécifiques, non prévus dans le modèle MASA, sont envisagés, notamment pour les profils militaires et les profils issus du privé (ancien navigant par exemple).

La DGAMPA rappelle que ce principe de durée limitée dans l'emploi est largement répandu dans la fonction publique et vise à éviter les situations de stagnation prolongée sur un même poste, en favorisant la mobilité et le renouvellement des pratiques *les compétences acquises pouvant être valorisées dans d'autres fonctions de direction, y compris en dehors des lycées maritimes.*

S'agissant des conditions d'accès, il est prévu que les candidats soient agents de catégorie A, atteignant un indice brut minimal de 750, correspondant à la hors-échelle A, et justifiant de cinq années d'ancienneté dans leur corps.

La procédure de recrutement reposera sur la publication des postes, un examen préalable des candidatures et un jury, selon des modalités proches de l'existant, avec une gestion plus proactive des mobilités. Il est rappelé qu'une promotion de directeur adjoint à directeur sur le même établissement n'est en principe pas autorisée, hors exceptions très limitées.

Enfin, la DGAMPA précise qu'à la différence du MASA, la NBI disparaîtra mais sera compensée par une revalorisation de l'IFSE.

Le SNETAP-FSU s'interroge et conteste la pertinence de remettre les compteurs à zéro.

Le SNETAP-FSU souligne que ces critères retenus pour les conditions d'accès aux postes de direction risquent d'exclure de nombreux profils enseignants, dont les carrières progressent plus lentement en LPM que dans d'autres ministères du fait de l'organisation structurelle du fonctionnement de nos lycées.

Le SNETAP FSU fait remarquer que le recrutement sur les postes de direction devra être plus efficace et plus rapide que ce qui se pratique aujourd'hui. Actuellement il y a constamment une grande période de vacance de ces postes lors des départs, même lorsque ceux-ci sont prévus de longue date.

Réponse de la DGAMPA :

La gestion des recrutements de poste de directeur et directeur adjoint ont été compliqués cette année. La DGAMPA travaille depuis plusieurs mois avec la DRH pour faire reconnaître la spécificité de ces postes. La DGAMPA reconnaît que les conséquences de vacances sur ces postes sont particulièrement lourdes. M. Mejecaze a bon espoir que les choses soient plus fluides lorsque la spécificité des lycées maritimes sera prise en compte.

Evolution de carrière et formation des personnels

Rendez-vous de carrière des enseignants titulaires

Les OS alertent la DGAMPA sur le fait que beaucoup d'enseignant n'ont pas encore eu leur rendez-vous de carrière. Maintenant que les titulaires sont en PNA, la procédure semble moins fluide.

Réponse de la DGAMPA :

La Dgampa clarifie la procédure. Elle reçoit la liste du personnel concerné par le MASA. Pour les matières pro l'inspection générale de l'enseignement maritime s'organise. Pour les matières générales, une procédure simplifiée est prévue reposant uniquement sur un entretien avec le directeur d'établissement, l'évaluation portant uniquement sur la manière de servir et non sur les compétences pédagogiques de l'enseignant.

Accès au catalogue de formation

La question de la formation des personnels revient systématiquement et malgré des efforts de la Dgampa, il y a de l'insatisfaction localement. C'est pourquoi la Dgampa propose de créer un GT afin d'être plus efficace.

Pour ce qui est de la difficulté d'accès au catalogue de formation *La DGAMPA précise que chaque demande de formation relevant du MASA ou de l'EN nécessite la signature d'une convention entre les deux ministères, ce qui alourdit considérablement les démarches.*

La mise en place d'un groupe de travail dédié à la formation, aura pour objectif l'élaboration d'un plan de formation pluriannuel. Les organisations syndicales, les directions et les directions seront sollicités rapidement pour faire remonter les besoins en formation. Une synthèse sera réalisée par la DGAMPA puis discutée lors d'une réunion en fin d'année scolaire.

Des séminaires nationaux entre pôles d'enseignements commenceront également à être mis en place cette année, via la DGAMPA et le réseau des lycées. (1er en Machine pour la FI et FC)

Cette proposition est accueillie favorablement par les organisations syndicales, qui soulignent les besoins importants en matière de formation sur la laïcité, l'égalité, la prévention du harcèlement, et sur les disciplines professionnelles et générales.

La nécessité d'identifier des personnes ressources au niveau national est également soulignée.

Sur le sujet Nouveau CFBS :

prochainement celui ci se verra ajouter, un volet Lutte contre les VSS (violences sexistes et sexuelles), il y aura une transition validée par l'OMI et celle ci s'effectuera progressivement dès que le nouveau référentiel sera modifié.

Compte CPF

Les OS soulignent que certains agents titulaires n'ont pas accès à leur solde CPF. Les agents de l'état ont-ils la possibilité de bénéficier de ce dispositif ?

Réponse de la DGAMPA :

Oui, le dispositif est ouvert aux agents de droit public, indépendamment de leur statut. Pour consulter son solde, il faut créer un profil sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

Mobilité et concours

Campagne de mobilité pour les personnels titulaires

Actuellement GM2 consulte les directeurs d'établissement, qui font remonter les besoins en poste. La DGAMPA reconnaît ne pas disposer d'une analyse démographique approfondie, faute de moyens, mais anticipe une vague de départs à la retraite dans certaines filières, notamment la pêche et culture marine. L'objectif est d'ouvrir davantage de postes aux concours et de les proposer à la mobilité.

Un point est effectué sur les inscriptions au concours :

Concours externe PLPA :

- Navigation : 7 candidats pour 3 places
- Electrotechnique : 2 candidats pour 2 places
- Pêche : 6 candidats pour 4 places

Concours interne PLPA :

- Mécanique navale : 4 candidats pour 5 places
- Pêche : 3 candidats pour 3 places

Publication des résultats des dossier RAEP (concours interne) mi-février.

Oraux pour le concours interne à Nantes le 17 mars (pêche) et le 18 mars (mécanique navale).

Les OS relèvent positivement l'augmentation du nombre d'inscrits aux concours. Elles attirent toutefois l'attention sur la question du reclassement des lauréats, en particulier sur les difficultés récurrentes liées à la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans le secteur privé. La crainte, largement partagée par les collègues, de se voir repositionnés à l'échelon 1 durant l'année de stage constitue un frein à l'inscription aux concours. Les organisations interrogent la DGAMPA sur les modalités de prise en compte de l'ancienneté lors de la titularisation, ainsi que sur l'existence éventuelle d'un délai ou d'une procédure de recours en cas de désaccord avec la proposition de reclassement salarial.

Réponse de la DGAMPA :

Le reclassement salarial est effectué par le SRH du MASA et dépend fortement des parcours individuels. En pratique, si la personne a été ACEN plus longtemps que navigant, elle conservera quasiment son ancienneté. Si la personne a été plus navigant qu'ACEN ou peu de temps ACEN, l'agent sera certainement perdant. L'agent conserve la possibilité de refuser le reclassement proposé.

Malgré ses relances, la Dgampa n'a pas la main. Elle ne peut non plus obtenir en amont des informations sur le reclassement. Enfin les délais entre l'annonce à l'agent et la rentrée sont assez contraints et ils ignorent si un recours est possible.

Les OS demandent à la DGAMPA si une étude de la carte des formations a déjà été effectuée pour l'an prochain, avec des ouvertures ou des fermetures de filières prévues, et si des évolutions sont prévues à plus long terme.

Réponse de la DGAMPA :

S'agissant des moyens, la DGAMPA rappelle que l'enseignement maritime fonctionne à moyens constants. Aucune suppression de postes n'est prévue dans les lycées professionnels maritimes et la rumeur évoquant la suppression de 33 postes est démentie. Les effectifs actuels sont maintenus, ce qui constitue déjà un effort dans un contexte général de baisse des ETP du programme 205 (programme gérant 3000ETP, dont 460ETP lycées maritimes). La DGAMPA reconnaît toutefois le paradoxe entre l'affichage politique en faveur du développement de la formation maritime et l'absence de moyens supplémentaires.

La carte des formations relève de la compétence des Régions, en lien avec les rectorats, les DIRM et les DRAF. Toute évolution est conditionnée à la disponibilité de moyens, ce qui conduit l'administration à une grande prudence sur les projets nécessitant des ressources supplémentaires.

Les OS insistent sur la nécessité de créer des postes d'infirmières dans les 12 LPM.

Réponse de la DGAMPA :

Pour le moment la DGAMPA est dans l'incapacité de créer des postes (Plafond d'emploi) Elle reconnaît que c'est un des secteurs dans lesquels il est essentiel de créer des postes et ces demandes sont remontées. La DGAMPA ne peut cependant pas distribuer des ETP qu'elle n'a pas.

C'est pourquoi, la Dgampa a aussi refusé à regret la création d'une nouvelle section en Bretagne et ne peut créer des postes de documentalistes.

Le SNETAP-FSU interroge la DGAMPA sur la situation des professeurs d'arts appliqués, dont les missions correspondent à des besoins permanents dans les lycées professionnels maritimes, mais qui demeurent pourtant majoritairement sous contrat lycée. Le syndicat rappelle qu'en cohérence avec les besoins pédagogiques des établissements, chaque LPM devrait disposer d'un poste d'enseignant d'arts appliqués CDIsé.

Réponse de la DGAMPA :

La DGAMPA indique que le volume de CDIsation évolue chaque année et qu'il n'est donc pas possible d'annoncer à l'avance les campagnes de CDIsation. Elle précise que la régularisation de la situation des personnels sous contrat lycée est en cours, avec une intégration progressive de ces agents dans le programme 217 en tant qu'ACEN. À ce jour, un seul enseignant d'arts appliqués bénéficie d'un CDI au sein des LPM.

Evolution de carrière

Personnels administratifs

Les OS ont souligné qu'aucun agent de catégorie C des LPM n'a bénéficié d'une promotion de corps vers la catégorie B ces dernières années. Cette situation est jugée particulièrement préoccupante, notamment pour les personnels administratifs, souvent oubliés des dispositifs de promotion du fait de la position excentrée des lycées maritimes.

Un exemple est cité à Sète, où une collègue attend une promotion depuis 2017, la dernière promotion dans l'établissement datant de 2014, certains agents ayant désormais atteint le sommet de leur grade sans perspective d'évolution.

Il est rappelé que Les personnels de catégorie C dans nos lycées exercent des missions très larges, avec de nombreuses heures supplémentaires et des responsabilités accrues, sans reconnaissance statutaire ni perspectives de promotion. Les organisations syndicales alertent sur le risque de découragement et de perte d'attractivité de ces fonctions essentielles au fonctionnement des établissements.

Réponse de la DGAMPA

L'administration indique que les directeurs de LPM participent aux échanges avec les DIRM concernant les promotions au choix et insiste sur la nécessité de ne pas oublier les personnels des lycées maritimes dans ces discussions. Elle reconnaît toutefois que les voies de promotion dans la fonction publique restent globalement limitées. Le message porté par les organisations syndicales sera transmis au SRH, avec les arguments développés en séance.

Evolution de carrière des PNT

L'administration indique qu'une proposition de revalorisation de la prime annuelle existante, actuellement fixée à 1 000 euros, a été portée auprès de la DRH, en s'appuyant sur les arguments transmis par les organisations syndicales.

Enseignants contractuels ACEN :

Le SNETAP-FSU demande des précisions sur les modalités d'évaluation et les grilles d'augmentation des ACEN CDI, généralement comprises entre 2 % et 6 %.

Réponse de la DGAMPA :

La note de service prévoit une augmentation moyenne maximale de 4%.

En 2024 :

- 32 % des agents ont bénéficié d'une augmentation comprise entre 2,3 % et 3,5 %
- 57 % d'une augmentation entre 4 % et 5 %

- 11 % d'une augmentation comprise entre 5 % et 6 %.

➤

En 2025, sur 17 agents concernés

- 53 % ont bénéficié d'une augmentation située entre 3,9 % et 4 %
- 41 % entre 4,1 % et 4,6 %
- 6 % ont atteint le plafond de 6 %.

Le chef de service propose un taux d'augmentation pour chaque agent, dans le respect de la contrainte d'une moyenne plafonnée à 4 %. La DGAMPA centralise les propositions des établissements et les transmet à la RH. La moyenne nationale pour 2024 et 2025 s'établit ainsi à 4 %.

Le même principe s'applique aux ACEN en CDD, pour lesquels l'augmentation est comprise entre 0 % et 3 %, en fonction de l'évaluation réalisée par la direction (Satisfaisant, très satisfaisant, Excellent).

Réforme cultures marines et ETO

Référentiel cultures marines

La DGAMPA indique que M. Gabriel finalise une synthèse qui sera transmise aux enseignants concernés d'ici la fin du mois. Il se montre rassurant concernant la mise en œuvre pour septembre 2026. Toute modification de référentiel implique cependant une procédure administrative lourde. Lors de la prochaine réunion informelle des LPM, prévue le 12 mai, les organisations syndicales auront l'occasion d'échanger avec M. Gabriel sur le référentiel du bac pro CM.

Dans le cadre du programme de la CPC Mer, la révision du baccalauréat professionnel CM est prévue pour 2026. Le ministère étant à l'initiative de la CPC, cela permet une certaine souplesse dans l'organisation des travaux. Si une CPC supplémentaire s'avérait nécessaire, elle pourrait être organisée.

Groupe de travail électro

Aucune information nouvelle n'est apportée par rapport au dernier comité de pilotage du 20 novembre.

Le SNETAP-FSU rappelle qu'à l'occasion d'une réunion avec l'ENSM, en janvier 2025, la question de l'intégration du BTS mécatronique dans la nouvelle arborescence C3000 avait été évoquée. Le dispositif prévoit actuellement 12 postes pour l'officier ETO et 12 pour le chef mécanicien illimité, accessible pour les élèves issus exclusivement du Masen. Pour des

raisons de délai lié à Parcours Sup, l'incorporation du BTS mécatronique avait été reporté. Ce point est jugé structurant pour l'ensemble de l'arborescence de la formation maritime.

Réponse de la DGAMPA :

L'administration n'apporte pas de réponse immédiate mais indique que la question est notée et qu'un retour sera fait.

Les OS soulignent l'intérêt d'avoir été associée au comité de pilotage sur la nouvelle arborescence de l'ENSM, tout en regrettant un dialogue trop tardif. Les LPM ont le sentiment d'avoir été oubliés dans cette réforme, la présentation des choix intervenant une fois les décisions déjà actées. Elles rappellent que la formation maritime relève du service public et ne peut être pilotée uniquement par les armateurs. Le caractère très consultatif du comité de pilotage est également critiqué.

Réponse de la DGAMPA :

La DGAMPA confirme que ces instances resteront consultatives. Le format se veut volontairement souple, avec des comités de pilotage et des groupes de travail constitués en fonction des sujets. L'objectif est de permettre l'expression des positions et de rechercher des convergences, sans caractère décisionnaire. Elle se dit favorable à une phase d'expérimentation afin d'identifier les modalités les plus pertinentes.

Les OS proposent la création d'un groupe de travail consacré à la formation initiale, de Bac-3 à Bac+3, afin de renforcer les échanges avec l'ENSM et de mieux articuler les parcours.

Réponse de la DGAMPA :

L'administration indique que cette proposition mérite d'être étudiée.