

**Relevé des échanges de la réunion intersyndicale
DGAMPA – OS administration centrale – 07 mai 2024**

NB : ce relevé des échanges n'a pas vocation à retracer avec exhaustivité l'ensemble des échanges de la réunion.

Participants :

CFDT	M. HUSTACHE Pierre – présentiel M. JOSNIN Bruno - présentiel	DGAMPA Éric BANEL (DG) Olivier CUNIN (DGA) Vincent LELIONNAIS (MVS RH) Julie SCHIAZZA (VSRH1) Jean-Christophe SCHLEGEL (VSRH2) Arnaud GRANGER (SDTNUM)
CGT	Mme ROBERT Isabelle – présentiel	
FO	Mme PICHELIN Laurence – visio	
SNE-FSU	Mme PAGNAC-FARBIAZ Elizabeth - présentiel	
UNSA	Mme DORMOND Emmanuelle – visio M. JASTRZEBSKI Philippe - visio	

En résumé :

- Dernière intersyndicale du périmètre AC avant la pause estivale
- Présentation du nouveau directeur général adjoint, Olivier Cunin
- Les OS souhaitent avoir des points réguliers sur la transformation numérique de la DGAMPA ainsi qu'un point sur le DUERP lors de la prochaine réunion
- Prochaine intersyndicale AC le 15 octobre 2024 à 09h30.

Éric Banel, directeur général des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture ouvre la séance en présentant Olivier Cunin, le nouveau directeur général adjoint venu du MASA.

Un hommage est ensuite rendu à Soizic Schwartz, décédée brutalement courant avril, avec une minute de silence.

Point 1 : Présentation de la démarche de transformation numérique de la DGAMPA

Arnaud Granger, sous-directeur adjoint du numérique présente la démarche de transformation numérique de la DGAMPA à l'appui d'une présentation envoyée en amont aux OS.

Le directeur général insiste sur le fait que cette transformation fait partie intégrante du projet de service de la DGAMPA et d'AM 2027. Elle se fait en cohérence avec le rattachement de la direction générale au MTECT et se traduira dans les faits par un certain nombre de choix. Il rappelle l'adhésion globale des agents au projet de service présenté lors des 2 ans de la direction.

Les OS s'interrogent sur la mise en place d'une étude d'impact et sur les conditions de celle-ci. Elles rappellent l'importance d'étudier l'évolution des conditions de travail et la prise en compte des RPS. Elles proposent dès à présent de mobiliser CRHAC sur le sujet.

Elles insistent sur la nécessité d'avoir une vision sur la totalité des postes, pas seulement sur ceux qui subissent une lourde transformation. Le processus du pré-positionnement doit être le plus clair possible.

Les OS souhaitent enfin que les conclusions de la visite de la FS ministérielle en juin soient intégrées dans la transformation en cours et qu'une présentation du projet soit faite en amont du passage en CSA.

Vincent Lelionnais, chef de mission de la vie des services et des RH, indique que la date de fin des concertations, fixée à juin, est une indication et qu'il n'est pas incompatible d'ajouter des éléments ultérieurement. La question du pré-positionnement, quant à elle, est suivie avec attention. Le directeur général adjoint complète en indiquant que tous ces éléments seront approfondis une fois le scénario cible défini.

Les OS souhaitent avoir une idée plus précise des scénarii vers lesquels tendent l'administration. Elles notent une grande inquiétude des agents sur site, le flou autour du scénario cible amplifiant le phénomène. Elles s'inquiètent également de la multiplicité des changements avec le déménagement, notamment, et leur effet sur le moral des agents.

Arnaud Granger insiste sur le fait qu'aucun scénario n'est choisi pour le moment et qu'il n'a pas davantage d'information à donner à ce stade. Les discussions sont toujours en cours avec les managers et en panels. La transformation est avant tout une transformation de méthode, le passage d'une méthode agile à une méthode produit et la démarche se fait en partenariat avec la DNUM.

Le directeur général adjoint indique avoir bien conscience de l'inquiétude. La phase actuelle de la transformation permet d'interroger les agents et de connaître les besoins, aussi il est nécessaire de se laisser le temps de la réflexion. Il indique qu'une intersyndicale spécifique pourra être organisée avant la prochaine réunion prévue en octobre dès lors que les travaux auront significativement avancés sur la transformation numérique.

Point 2 : Point d'étape sur la mise en place de RenoirRH GTA à la DGAMPA

Les points 2 et 3 sont accompagnés d'une présentation jointe à ce relevé.

Jean-Christophe Schlegel, chef de bureau RH et logistique, rappelle le contexte de la mise en place de RenoirRH GTA et explique les difficultés rencontrées par la direction dues à la présence d'un certain nombre d'agents militaires. La DRH propose d'apporter son aide aux équipes RH de la DGAMPA afin de traiter les tickets GTA. Il indique cependant constater une baisse des demandes et un sentiment d'abandon de la part des agents. Les agents doivent faire des tickets sinon les anomalies ne peuvent pas être détectées et traitées.

Les OS demandent des indications sur les modalités de gestion des agents hors MTE. Elles regrettent le manque d'anticipation dans la mise en place de GTA et les problèmes que cela crée pour les agents, les encadrants et les équipes RH.

L'équipe RH a accès en édition aux dossiers des agents gérés par d'autres ministères. Ils peuvent en modifier les informations.

Quant au lancement de GTA, le chef de bureau RH et logistique rappelle que la DRH a fait des formations en amont et que les problèmes persistants sont dus à la présence de comptes Cottage pas à jour lors de la bascule.

Il annonce également le renforcement de l'équipe RH sur le sujet avec trois gestionnaires formés à GTA contre un seul en début d'année.

Point 3 : Point sur les recrutements 2023 et panorama des effectifs de la DGAMPA

Les points 2 et 3 sont accompagnés d'une présentation jointe à ce relevé.

Jean-Christophe Schlegel présente les données sur les effectifs au 1^{er} mai 2024. Les derniers recrutements sont marqués par une majorité de femmes ainsi qu'une moyenne d'âge assez basse chez les contractuels et les vacataires. Les données sont cohérentes avec ce qu'il se passe dans d'autres administrations.

Les OS relèvent que la moitié des effectifs sont des contrats dits « précaires » et s'interrogent sur les processus de CDisation.

Les CDD sont dits pérennes, d'une durée de 3 ans alors que les vacataires sont des renforts temporaires de moins d'un an. Un CDI peut-être proposé, parfois même dès la première année. Certains nouveaux entrants demandent spécifiquement des contrats plus courts, un an au lieu de trois. Le DGA rappelle que, à compétence égale, l'on ne recrute des contractuels qu'en l'absence de fonctionnaire.

Concernant la féminisation des effectifs, le chef de mission vie des services et RH indique que c'est un sujet d'importance pour la DGAMPA et annonce l'organisation d'une table ronde à ce sujet le 27 mai 2024. Les cadres dirigeants sont encore trop souvent des hommes mais la tendance s'oriente vers un rééquilibrage générationnel avec des sorties d'école plus féminisées.

Les OS s'interrogent sur la capacité de la DGAMPA à gérer le versement des salaires dans les temps. Cette difficulté serait souvent remontée dans les autres DG. Les profils qui arrivent aujourd'hui au ministère sont très diversifiés et ces difficultés contribuent à leurs départs précoces.

La DGAMPA connaît aussi ce genre de problématique. La direction a été créée avec de faibles moyens RH, mais cette dernière année a vu le renforcement de la mission RH avec le doublement de ses moyens à l'été 2023.

Point 4 : points divers

Les OS abordent le sujet de la note JO de la DGAMPA et notamment l'inscription en son sein d'une distance limite pour le télétravail de 2 heures par rapport à Paris. Elles font part de leur

incompréhension et celle des agents et souhaitent obtenir une explication. Le message n'est pas clair entre les autres services du MTECT et la DGAMPA.

Le DGA souligne que la DGAMPA est une direction de crises et qu'il est difficile d'anticiper. Le but n'est pas de pénaliser les agents mais d'assurer la continuité du service en cas de crise.

Ce n'est pas une interdiction et le délai de deux heures a été vu comme raisonnable puisqu'il couvre une grande partie de l'Hexagone. L'idée est de définir un périmètre avec un système de dérogations. Pour certains services, le besoin de contacter rapidement les agents ne peut pas être exclu.

Le DGA reconnaît un besoin de plus de pédagogie sur la note et fera passer le message aux chefs de service lors du prochain CODIR.

Enfin, les OS demandent quelles sont les règles en matière de médecine du travail et de visite médicale.

Un seul médecin est présent pour toute l'administration centrale mais l'équipe de prévention s'est renforcée avec le recrutement de quatre infirmières.

* *

Le directeur général adjoint conclut la réunion en remerciant les participants pour leur contribution. La prochaine réunion intersyndicale du périmètre AC se tiendra le 15 octobre à 09h30.