



Réunion du 6 Mars 2025 - Représentants du personnel / DGAMPA

Introduction et présentations du DGAMPA des points qui seront évoqués lors de la réunion. C'est la première réunion de l'année 2025 avec les représentants du personnel.

Après une année difficile en 2024 où toutes les commandes n'ont pas été suivies, avec incertitude et manque de visibilité pour les équipes, la Direction repart en 2025 sur de bonnes bases.

Le Directeur espère que cette nouvelle année sera plus sereine avec la mise en place d'un budget, normalisé qui permettra de partir sur des bases plus solides avec un contexte et plusieurs interrogations quant aux rôles de l'état et de l'Administration centrale, ainsi que celui des opérateurs et avec des facteurs peu favorables pour les fonctionnaires.

Le Directeur est très attentif à ces facteurs et attaques (OFB) contre l'AC (bureaucratique) et tout ce qui se passe actuellement dans le monde. Il faut que ce signal négatif n'impacte pas trop les agents. Il rappelle également que la ministre est très claire sur la défense des agents.

Suite à la demande des organisations syndicales en termes de recrutement, avec menace de gel sur les recrutements, le Directeur a mentionné qu'une baisse certaine de - 21 ETP avec les SD est effective pour la DGAMPA. La baisse de - 4 ETPT pour la DGAMPA en AC est un chiffre définitif, qui sera peut-être intégré dans la programmation.

La DG a 3 ans pour continuer à évoluer et mettre en place sa gestion (intranet, nouveaux documents validés : le guide de gestion budgétaire et le guide de management, réorganisation du numérique mise en place en mars, création d'une nouvelle mission). Ensuite aucun autre projet de réorganisation n'est prévu.

Projet de réorganisation - mission contrôle

Le projet de réorganisation de la mission contrôle est terminé, avec un rapport qui a été arrêté. L'option pour le rapprochement de deux bureaux a été validée : le bureau de contrôle sur la pêche, le bureau d'activités maritimes. Ces deux parties ont aussi été rapprochées avec les centres opérationnels de surveillance des pêches et de contrôle marin environnemental pour former une sous-direction.

Le principe est acté, cette sous-direction deviendra le service espaces maritimes et littoraux.

Ces trois hors pôles maritimes resteront sur Paris.

Calendrier :

1^{er} janvier 2026, nouvelle phase de concertation et consultation, échange plus approfondi avec les agents, définition des règles de bon fonctionnement pour garder une qualité de travail. Action menée par Yann Becouarn avec l'appui du STMAR, pour arriver en janvier à un recrutement d'un poste.

Travail sur l'organisation cible plus précise avec évolution des fiches de poste. Mise en place des routines nécessaires pour une bonne intégration.

Accroissement des compétences de la DGAMPA pour une emprise en déconcentré. Ex Saint Malo et Marseille. Ce sera à la fois une direction de centrale et déconcentrée.

Cette phase durera jusqu'en septembre 2026 puis sera présentée en CSA, avec à la fois un dialogue entre l'Administration, les Services déconcentrés et les Organisations syndicales.

Le Directeur a attesté qu'il n'y aura pas d'impact sur la SDSNC, pas de changement de métiers. Les répercussions sur le régime indemnitaire seront compensées.

Il y aura ensuite un rapprochement fonctionnel, puis un rapprochement géographique avec une phase d'ateliers (plusieurs) et de dialogue.

Le Directeur affirme que le déménagement de l'AC sera une opportunité pour ce rapprochement.

La CGT alerte sur le risque que ces ateliers avec ceux prévus pour le déménagement soient lourds pour les agents compte tenu de la charge de travail.

Le Directeur répond que ce sera différent, qu'un travail de recensement sur l'organisation est en cours et qu'un autre travail sera à réaliser dans le cadre du redéploiement sur l'Arche. Une montée en puissance de la mission de contrôle est prévue, notamment dans son périmètre.

Pour ce qui est de la pêche en eau douce, concertation entre la DEB et la DGAMPA car les compétences sont déjà partagées. Dès que cette compétence sera à la DGAMPA, un travail sera à réaliser pour une bonne mise en place.

Réorganisation de la Sous-direction du numérique

Recrutement du futur-e sous-directeur ou sous directrice. Une nouvelle organisation est actuellement en construction et a été validée par la DRH le 5 mars.

Phasage du 1^{er} mars au 1^{er} septembre avec un accompagnement des managers et les agents.

1^{er} septembre : phase de consolidation jusqu'à l'été 2026. Le pré-positionnement des agents est très actif. **Les OS restent inquiètes vu le contexte.**

Pour la direction, on sort d'une période d'incertitude, on est dans les faits, maintenant cette organisation est pérenne. S'il y a des ajustements à réaliser lors de la phase d'ajustement, ils pourront être faits en vue de consolider cette fonction numérique.

Concernant la préoccupation des représentants du personnel sur les conditions de travail des agents, le Directeur a expliqué qu'il y a eu des efforts sur le nombre de postes créés. Mais dans les trois prochaines années, il ne sera pas possible de renforcer les effectifs. Cependant aucune baisse n'est prévue.

On est dans une phase opérationnelle, ce qui est très important. Il s'agit d'un élément majeur du projet de service. La DG soutient que les agents sont avides de travailler dans cette nouvelle mission et se sont bien intégrés. Le Directeur affirme que c'est un projet porté par les agents, qui sont très impliqués. Le pilotage est fait localement.

Le directeur affirme qu'il est important de signaler qu'à St Malo, il y aura une nouvelle réorganisation et on doit repenser à cette future réorganisation. Il affirme que ces ajustements sont demandés par les agents qui sont bien installés et le travail ne sera pas dégradé lors de ces ajustements.

Campagne des Promotions 2025

L'objectif est de bien informer les agents à chaque étape, et leur expliquer pourquoi ils ne sont pas proposés ou leur donner une explication lorsqu'ils ne sont pas promus.

Lors d'un échange entre les Organisations Syndicales et la DGAMPA à ce sujet, il est insisté sur le fait que l'information doit vraiment redescendre aux agents. Et que l'entretien professionnel doit être le lieu de discussion entre un agent et son supérieur hiérarchique, qu'il serait peut-être intéressant que quelqu'un du BRH puisse être présent.

N'oubliez pas que l'entretien professionnel est un moment clé, où vous pouvez aborder notamment les promotions et la mobilité. Il faut le préparer en amont.

Déménagement de la DGAMPA à l'Arche

Le Directeur rappelle que la préoccupation première est de redonner un cadre serein aux agents, et une meilleure cohérence entre eux, avec des équipes qui puissent bien travailler ensemble. Tout doit se faire dans de bonnes conditions avec des espaces collaboratifs. Eviter les nuisances de rénovation de la TS.

Au sein de la DGAMPA, la mission RH sera le relais avec le SG et les différents acteurs. L'accompagnement doit être très important avec mails et articles sur intranet.

La direction communiquera à ce sujet, mais est en train de réfléchir sur quelle manière pour trouver un équilibre entre trop ou pas assez de communication. Des référents seront à identifier par sous-direction.

Les différentes DAC seront découpées par groupe, la DGAMPA aura 8 groupes de 30 agents pour visiter les bureaux témoins. Les dates des visites sont en cours de calage, elles sont prévues pour juin 2025. Ceci en vue de réfléchir à l'organisation interne pour les bureaux.

Le déménagement aura lieu au 2^{ème} semestre 2026. Le Macro zoning aura lieu de mai à juillet 2025, et le Micro zoning de septembre à décembre 2025.

Il existe toutefois une réelle inquiétude sur le processus de déménagement où il est nécessaire de bien réfléchir sur la manière de travailler par rapport aux surfaces, c'est un réel travail d'ergonomie qui doit se profiler.

Un travail devra être fait au niveau des équipes pour avoir des visions très précises : comment il sera possible de travailler dans un pôle, comment seront traités les manières de travailler ensemble lors des périodes de pointe, qu'est ce qui déterminera les mètres carrés par agent.

Cette notion permet de fournir aux agents un travail de qualité et éviter les RPS. Il est vraiment indispensable d'associer les agents, avec un travail de co-construction.

Les Organisations syndicales ont demandé un report de 6 mois au SG qui a été validé. Mais, elles n'ont aucune nouvelle de l'expertise certifiée demandée. Dès que le macro zoning sera réalisé, elle ne servira plus à rien !

Le Directeur a affirmé qu'il est d'accord pour associer tous les agents quand le macro-zoning sera réalisé, le travail sur le micro-zoning pourra être commencé avec les agents.

L'objectif principal est d'améliorer les conditions de travail et le Directeur souligne que l'on est dans une position positive et non pas passéiste.

La CGT insiste sur le fait que le travail en concertation devrait vraiment se faire en amont, pour ne pas laisser les agents devant le fait accompli et générer un mal être, qu'une bonne entente entre chaque agent est importante pour la qualité du travail. Actuellement on rencontre beaucoup d'agents qui ont des problèmes, qu'il ne faut pas les accentuer.

Le Directeur a indiqué à la CGT que tout sera fait pour que les agents puissent discuter en amont et soient d'accord entre eux. Il affirme toutefois que « les agents ayant des problèmes doivent les laisser à la porte du ministère, ils doivent faire des efforts pour s'entendre entre eux ».

La Direction affirme être très attentive aux discussions avec les agents, mais souligne qu'il y aura toujours des agents qui ne feront rien au préalable, qui n'anticiperont pas et qui se « réveilleront » juste avant le déménagement.

La Direction confirme qu'elle ne diminuera pas le télétravail des agents. Elle indique que les repositionnements se feront selon les retours des agents, selon leurs besoins, leurs obligations, etc..

Lors de la discussion, il est rappelé au Directeur que le contexte de travail fait que les conflits se créent. En point divers il est demandé de mettre en exergue la charte des temps qui doit être validée par tout le monde (mise sur l'intranet). Pour une vraie appropriation, il faut communiquer aux agents.