



Compte rendu de réunion organisations syndicales / DGAMPA

Du 15 octobre 2024

Transformation numérique

Cf. quelques slides d'information en fin de compte rendu

Suite aux demandes des organisations syndicales, la DG a affirmé que l'écoute et la co-construction avec les agents et managers s'étaient amplifiée (plusieurs ateliers et séminaire rajoutés). Chaque agent a été reçu en moyenne deux fois par les managers et si besoin plus. 126 points ont été remontés par les agents qui ont permis d'identifier des manques ou des « irritants ».

Des propositions pour l'organisation ont été retenues, d'autres non car des choix ont été faits mais la DG a réaffirmé qu'il y a eu énormément d'échanges (FAQ diffusées aux agents).

La DG a affirmé vouloir conserver une capacité de réalisation mais en mode produit. La DNUM doit aider à mettre progressivement en place ce mode avec notamment un guide pratique déjà réalisé et des ateliers de mise en condition. Des formations sont prévues et la montée en compétences sera faite en prenant le temps nécessaire a affirmé la DG.

Concernant un éventuel arrêté de restructuration, la DG a indiqué avoir échangé avec la DRH et le STMAR, qui indiquent que les modifications ne répondent pas aux critères d'une restructuration.

La CGT a souligné qu'outre l'aspect financier, une restructuration permet un appui et un suivi « fin » des agents. Nous avons donc demandé avec une autre OS qu'un comité de suivi soit mis en place comme cela se fait dans d'autres directions afin de pouvoir suivre au plus près les cas des agents qui seraient en difficulté.

La DG a affirmé que même si l'on ne peut pas mettre de noms sur les futurs postes modifiés avant le processus de pré positionnement, les agents ont indiqué leurs souhaits et la grande majorité des agents savent où ils vont aller. **La DG a indiqué à la CGT que les agents restants se comptaient sur les doigts d'une main.**

Des agents vont changer d'affectation avec peut-être un rattachement à la DNUM mais **la DG a déjà écrit et a répété qu'il n'y aura pas de changement de lieu de travail pour les agents. Elle avait déjà confirmé le maintien des effectifs sur le site de St-Malo.**

Une note de procédure sur les astreintes est en cours de rédaction. **La CGT a demandé à ce que cela soit bien intégré avec le Règlement intérieur de l'administration centrale (disponible sur l'intranet et sur lequel les OS et notamment la CGT ont beaucoup travaillé) et qu'une fiche type soit incluse à l'image de celles déjà existantes pour d'autres DG.** La DG a affirmé que ce serait en cohérence.

Concernant le processus de pré positionnement, la CGT avec d'autres OS a demandé à ce qu'un **guide/trac explicatif avec les dates soit réalisé afin d'être distribué aux agents.** La DG a affirmé que ce serait fait. Le pré positionnement devrait débuter mi-décembre et laisser suffisamment de temps pour prendre en compte les congés de fin d'année.

Mission de contrôle

La DG a indiqué que la création d'une mission de contrôle au sein de la DGAMPA est un des leviers qui doit permettre de renforcer la capacité de définition et de conduite d'une politique de contrôle intégrée sur l'ensemble de son domaine de compétence. La mission a vocation à incarner la politique de contrôle, à lui donner une grande visibilité à l'intérieur comme à l'extérieur, auprès des partenaires traditionnels de l'Action de l'Etat en mer, des offices spécialisés dans la protection de l'environnement, tel l'OFB, en interministériel et auprès de l'Union européenne.

Cette mission du contrôle est prévue pour entrer en fonction à l'été 2025 et à ce stade, la mission de préfiguration a été confiée à Eric Steinmyller. Son travail transversal doit prolonger et s'appuyer sur les réflexions déjà conduites, et doit, *in fine*, proposer des scénarios de périmètre d'attribution (moyens-compétences-regroupement de bureaux et / ou d'équipes) afin que la mission puisse dégager les synergies, partager les méthodes d'analyse de risques, concevoir les stratégies de contrôle, coordonner les dits contrôles et harmoniser le rapportage et la communication.

Le travail se fera en lien étroit avec les centres nationaux - le Centre national de surveillance des pêches (CNSP) et le Centre d'appui au contrôle de l'environnement marin (CACEM), les deux situés à Etel (56).

Ce travail a en ligne de mire le renforcement de l'accompagnement des DIRM, DDTM/DML dans leur travail de planification et de réalisation des contrôles. Il doit aussi veiller à maintenir les synergies existantes sur la question du contrôle des pêches et de l'aquaculture avec les bureaux métiers du service des pêches maritimes et de l'aquaculture durables (SPMAD).

Les polices de la pêche, de l'environnement marin, de la navigation maritime, de l'armement du navire (permis d'armement), de la plaisance sont les principales polices couvertes par le projet. La DG indique que cela doit permettre une même vision stratégique et opérationnelle ces domaines qui sont mis en oeuvre sur le plan opérationnel par les agents du dispositif de contrôle et de surveillance des affaires maritimes (DCS), en unités littorales (ULAM) ou sur patrouilleur (PAM).

La future mission appellera une synergie forte avec l'ESP-Mer (Ecole du service public de la mer) sur la partie formation des unités de contrôle, ainsi qu'avec le ministère de la justice (suivi des sanctions).

La mission aura donc une triple dimension : définition des priorités stratégiques et contrôle opérationnel (inter-administrations), pilotage du dispositif de contrôle et de surveillance des affaires maritimes propre à la direction générale (DCS), représentation de la DG auprès des instances internationales et européennes compétentes en matière de contrôle en mer.

Ce périmètre est en cohérence avec la mission des agents des ULAM et des PAM. *A contrario*, les activités d'inspection par les centres de sécurité des navires, qui ne relèvent pas d'une action de police, restent hors champ de la mission du contrôle ; de même la surveillance de la navigation opérée par les CROSS.

Sur la base du constat de l'existant et des enjeux, à travers de multiples consultations, visites sur le terrain et études, le préfigurateur a pour objectif d'établir pour la fin de l'année 2024 une fiche de propositions liées à cette réorganisation qui seront ensuite retravaillées.

Tout au long du process, un dialogue social sera adossé à cette reconfiguration tant avec les organisations représentatives, qu'avec les agents, en lien avec la direction des ressources humaines du ministère et en suivant le plan managérial de celui-ci « *conduire la transformation des organisations* ».

Le projet de service

Il a été initié lors de la création de la DGAMPA et son élaboration a été marqué par plusieurs étapes incluant réflexions, webinaire, séminaire avec les agents, groupes de travail, questionnaire et restitution dans un séminaire final le 28 mars.

Il sera mis en ligne sur l'intranet DG dans les prochains jours. 10 actions sont mises en avant dont les agents pourront suivre l'évolution avec un tableau action par action.

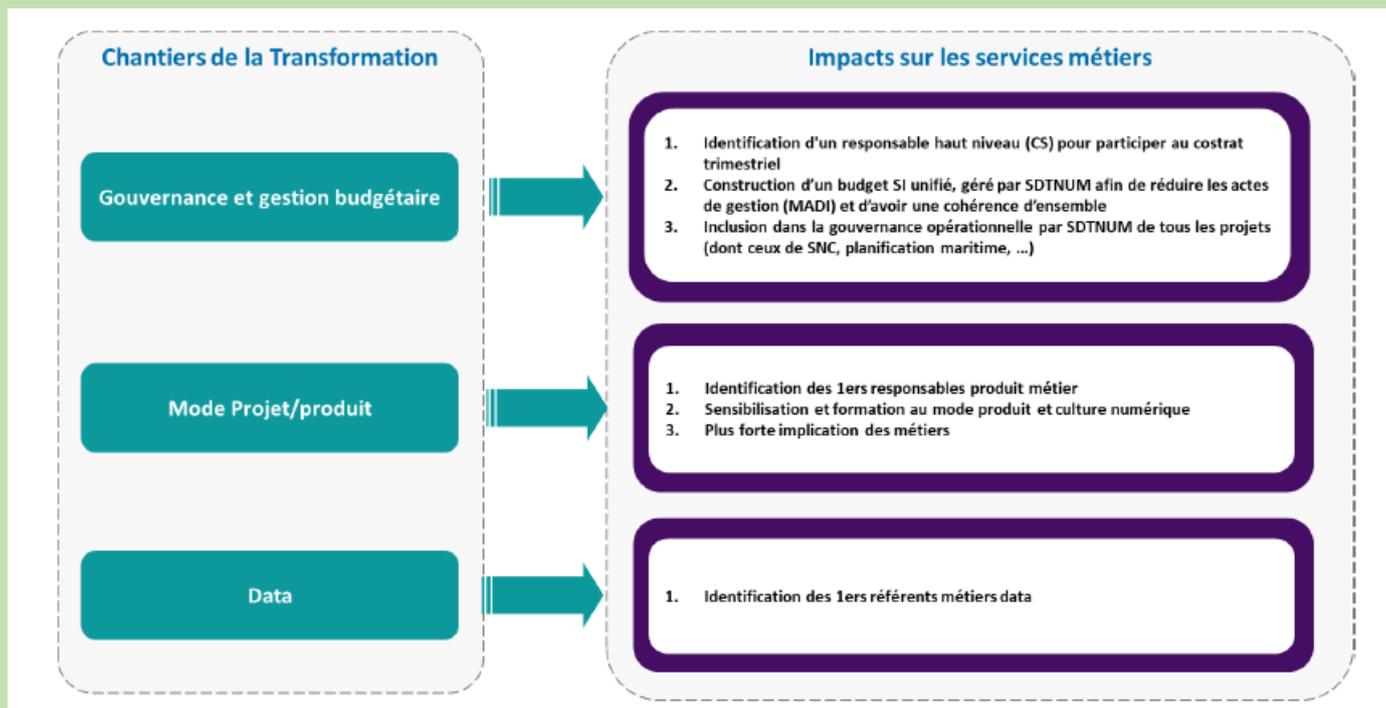
Concernant le plan de prévention des risques psychosociaux (cf. compte rendu de la FS des 24 septembre et 8 octobre), la CGT a demandé à ce que soit pris en compte le taux de réalisation des entretiens professionnels.

Ci-dessous quelques slides d'information sur la transformation numérique.

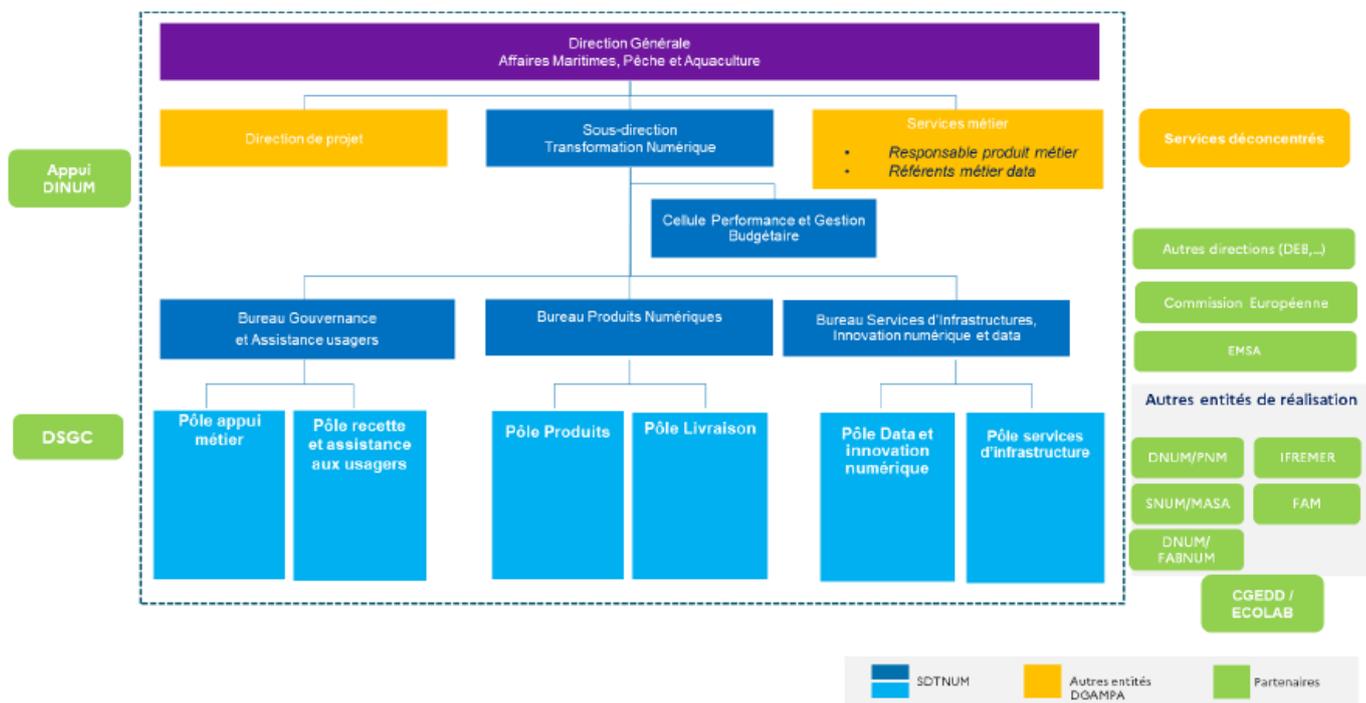
 **Rappel : principes directeurs validés de l'organisation cible, suite aux concertations**

- 1. Une gouvernance unifiée SIM et SIPA** dans la vision intégratrice d'un SI DGAMPA : **maintien SDTNUM, en appui et accompagnement des métiers**, qui pilote et fait le lien entre les métiers et les MOE.
- 2. Adoption progressive du mode produit DNUM**, conforme au mode produit développé par la DINUM, avec une période de transition d'un an en 2025. Création de 4 FDP (Directeur de Produit/Chef de Produit appui métier ou réalisation). *Guide des Bonnes pratiques mode produit rédigé.*
 - ❖ FDP mode produit sur volontariat, et incluant une capacité hybride de traitement de chantiers en mode projet, formations ad hoc et coaching proposés par la DNUM. Tout nouveau profil CP/DP est recruté sur une compétence produit.
 - ❖ Préparer l'implication et la transformation des métiers : relai haut niveau dans chaque service, « Responsable de produit métier » /réfèrent métier, réfèrent data, gouvernance et budget unique
- 3. Gouvernance unifiée et à 3 niveaux :**
 - ❖ **Stratégique**, préparée par une **Direction de projet** au sein d'un Comité stratégique numérique (DGAMPA) trimestriel présidé par le DG ou son adjoint, avec participation des autorités métiers, SDTNUM, MBCP et opérateurs de réalisation pour arbitrer priorités, budgets d'investissements, modes et opérateurs de réalisation, hébergements, partenariats et communication (note d'organisation)
 - ❖ **Pilotage opérationnel**, via une structure de **gouvernance opérationnelle** (SIM et SIPA) au sein de **SDTNUM** : portefeuilles projet, recueil de besoins, appui à leur expression, assistance aux usagers en lien avec les maîtrises d'ouvrage
 - ❖ **Pilotage de la réalisation** des produits, via les opérateurs de réalisation (SDTNUM, DNUM, SNUM/MASA, FAM,...)

NB : une gouvernance data est mise en place, en distinguant la gouvernance des référentiels (en lien avec des référents data métiers) et données métier et leur gestion
- 4. Réalisation : Consolidation de l'existant et préparation progressive de la transition, avec en cible la réalisation confiée aux partenaires DNUM et SNUM/MASA (et FAM)**
 - ❖ La réalisation des nouveaux SI ou la refonte des SI existants est confiée au cas par cas à la SDTNUM, DNUM ou SNUM
- 5. Hébergement : Migration progressive du centre serveur St Malo vers DNUM/ECO, avec en cible le transfert de tous les applicatifs à la DNUM et au SNUM/MASA (dont legacy).**
 - ❖ Prérequis de ré-architecture des applicatifs existants pour garantir une migration à l'état de l'art DNUM. Tous les nouveaux SI et les refontes SI sont conçus sur ECO.
 - ❖ Transfert hiérarchique des équipes hébergement à une date à déterminer avec la DNUM. Maintien des effectifs sur le site de Saint-Malo



L'organisation détaillée cible et son écosystème



Le processus de pré-positionnement

Après le passage en CSA, le processus de pré-positionnement aura lieu. Seuls les agents dont les fiches de poste ont été créés ou ont été modifiées substantiellement (30% du temps de travail) pourront bénéficier d'un pré-positionnement.

Déroulement :

- ✓ Entretien individuel de l'agent avec son n+1. A l'issue, chaque agent concerné par le processus de pré-positionnement se voit notifier une proposition d'affectation via une fiche de pré-positionnement ;
- ✓ Acceptation par l'agent de la proposition d'affectation ou silence de l'agent = fin du processus ;
- ✓ En cas de refus, un second entretien est réalisé. Une liste de postes restés non pourvus et les fiches de poste associées sont portées à la connaissance des agents qui souhaiteraient proposer des choix alternatifs. L'agent peut formuler deux choix alternatifs ;
- ✓ L'administration donne une suite favorable aux souhaits de l'agent, ou émet une nouvelle proposition d'affectation qui peut être identique à la première proposition.

Répartition des effectifs avant et après transformation

		Existant SDTNUM avant transformation (dont ré-internalisations allouées)
Sous-direction (2)		2
Architecte et DP ENM (2)		2
Bureau NUM1 + BSIPA (11)	CB et Adj	2 + 2 = 4
	Chefs de projet AMOA	3 + 4 = 7 (dont 2 vacants)
Bureau NUM2 (9)	CB et Adj	2
	Chefs de projet AMOE	7 (dont 2 vacants)
Bureau NUM3 (28)	CB et Adj	3
	Centre serveur	9
	PND	13
	Data	3 (dont 1 vacant)
Total SDTNUM		52

		Existant (SDTNUM après transfo, sans renfort /ré-internalisation allouée)
Direction de projet		1
Sous-direction		2
Cellule Budg. + RSSI		2
	CB et Adj	3
	Pôle appui métier	7 (dont 1 vacant)
	Pôle Recette et Assistance	12 (dont 1 vacant et 1 à recruter)
	CB et Adj	2
	Pôle Produits	6 (dont 2 vacants)
	Pôle Livraison	3
	CB et Adj, CP	4
	Pôle Infra	5
	Pôle Data et Innovation numérique	6 (dont 1 vacant)
Total SDTNUM		53