



cgt.dmlc@mer.gouv.fr

## Comité Social d'Administration de la DMLC

Du 28 novembre 2024

### Compte-rendu

#### Création d'une formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail :

Ouverture de séance par présentation de la déclaration liminaire des représentants du personnels élus sur la liste CGT faisant le lien entre le contexte social national, les points chauds d'actualité de nos ministères, et leurs déclinaison en DMLC dont le contrat collectif pour la PSC avec l'assureur ALAN, l'attaque des droits des fonctionnaires et des contractuels à travers les jours de carences, les conditions de travail, les restrictions budgétaires.

Il s'en suit des échanges entre la Direction et les représentants du personnel sur ces sujets et en particulier sur celui concernant la demande de création d'une formation spécialisée du CSA de la DMLC en santé sécurité et conditions de travail (F3SCT), que nous avons une nouvelle fois demandé à inscrire à l'ordre du jour du CSA.

La Direction reste en premier lieu sur ses positions antérieures s'appuyant sur les avis demandés auprès du Ministère et SGC, qui considèrent qu'il est impossible de créer cette formation spécialisée du fait du nombre d'agents inférieur à 200 au sein de la DMLC (décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État, art.9).

Nous indiquons que l'ensemble des directions et services déconcentrés de nos Ministères, dans le cadre de la prise des arrêtés préalables à la tenue des élections professionnelles de 2022, ont été dotées d'une formation spécialisée du CSA, y compris celles de moins de 200 et 100 agents, à l'exception de la DMLC nouvellement créée. Nous insistons sur la nécessité de se doter d'une telle formation, compte-tenu de la diversité des risques professionnels et de leurs gravités identifiés dans le DUERP de la DMLC. Nous rappelons que notre proposition avait déjà été partagée avec l'ensemble des représentants du personnel au CSA avant la précédant réunion du comité et que nous avons ajourné le vote de demande de création de cette formation spécialisée car nous estimions nécessaire la présence de l'ensemble des représentants du personnel pour asseoir cette demande par un vote au complet et unanime. Notre demande s'appuie sur l'[article 11 du décret n° 2020-1427](#) et sur l'[article L251-3 du code de la fonction publique](#) qui prévoient spécifiquement pour les administrations dont l'effectif est inférieur au seuil de 200 agents, qu'une formation spécialisée peut aussi être instituée au sein du comité social d'administration lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, à la demande de l'ISST ou de la majorité des représentants du personnel au CSA.

→ **Les représentants du personnel votent à l'unanimité la création de la formation spécialisé du CSA de la DMLC (F3SCT).**

Les représentant du personnel (CGT) s'engagent à proposer une candidature pour la fonction de secrétaire de la F3SCT dont les missions principales sont de contribuer au bon fonctionnement de l'instance en assurant notamment une veille régulière entre les réunions de la formation sur les différents sujets, en lien avec l'ensemble des représentants du personnel de la F3SCT, la Direction, comme avec le conseiller, les correspondants de prévention et les assistantes sociales.

Nous invitons les agents qui le souhaitent, à se manifester auprès de nous s'ils désirent intégrer cette formation afin d'y apporter leur concours (agent(e)s exerçant ou non des missions à risques souhaitant faire partager leur expérience, faire remonter des difficultés et travailler à l'amélioration des conditions de travail et à une meilleur prise en compte de la santé et de sécurité au travail.

### Restrictions budgétaires de l'année écoulée et recherche de financement pour le remotorisation de la vedette de la DMLC:

Les conséquences des restrictions de budgets sur le « BOP354 » (moyens de fonctionnement) semblent mieux connues par la direction que celles de certains BOP métiers (BOP113) qui ont impacté les agents (cf déclaration préalable).

Concernant la demande de bilan après trois années d'activité de la vedette PM100 « CALLISTO » reconfigurée en moyen nautique multi-missions au sein de la DMLC, **la direction fait part des contraintes budgétaires et de l'affectation des crédits du DCS prioritairement pour le maintien et le renouvellement de la flotte de semi-rigides. Elle annonce la mise en place d'un groupe de travail avec le bureau SNC3 de la DGAMPA début 2025. Nous accueillons cette annonce avec intérêt et rappelons l'urgence du besoin de financement ; la vedette est cloué à quai depuis le mois de juillet dernier.**

### Présentation du rapport de l'Inspectrice Santé Sécurité au Travail (ISST) :

Le conseiller de prévention présente le rapport d'inspection aux membres du CSA ; Mme l'ISST étant excusée pour son absence. Le rapport concerne l'inspection menée du 10 au 14 juin 2024 sur les sites d'Ajaccio (TPG, capitainerie, quai amirauté, Aspretto ULAM et POLMAR, à Bastia (Danesi et capitainerie), Porto-Vecchio (capitainerie), Propriano (Capitainerie et ULAM)) et ses rencontres avec 34 agents de la DMLC à ces occasions. Au vu de la densité du rapport (60pages) et du temps imparti très contraint dans le format généraliste de ce CSA, il est décidé de faire lecture des 28 recommandations qui portent sur des mesures générales d'organisation de la prévention (Rapport Social Unique, bilans médecine de prévention, cellule de veille RPS, Programme Annuel de Prévention, note d'organisation de la prévention avec implication des encadrants, développement et animation du réseau de correspondants de site, formations...), des mesures spécifiques en lien avec certains risques professionnels (armes, moyens nautiques, POLMAR-Terre...), des mesures correctives bâtimentaires sur certains sites visités. Dans le cadre du contradictoire préalable à la validation du rapport, la Direction s'engage sur une priorité de réponses à donner à ces demandes et souligne la faiblesse des moyens budgétaires et humains à sa disposition dont 1/4 seulement de temps de travail de conseiller de prévention. **Nous nous accordons volontiers-sur ce point ; la mise en place de la formation spécialisée apportera à son niveau, sa contribution pour prévenir et améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail des agents.**

Parmi ces recommandations, certaines ont donné lieu à des échanges particuliers :

- les visites de sécurité des sites de la DMLC à mettre en place rapidement, notamment sur les sites non inspectées par l'ISST.
- la médecine de prévention dont le niveau de qualité nous apparaît très insuffisant (visites intermédiaires) et ne respecte pas la périodicité pour les agents soumis à un suivi renforcé. Nous déplorons aussi l'absence de visites des médecins de prévention sur les lieux de travail, leur absence aux CSA, comme l'absence de rapport médical annuel (bilan minimaliste remis à la Direction pour l'année 2024 et présenté en réunion). **Il est rappelé que chaque agent dispose du droit de demander une visite médicale particulière à tout moment de l'année ([contacts sur intranet DMLC](#)).**

→ La Direction s'engage à demander aux médecins de prévention leurs bilans annuels détaillés, le bilan des accidents et maladies professionnelles ainsi qu'à saisir ces deux acteurs de la prévention afin de participer aux prochains CSA réunis en formation spécialisée F3SCT.

- Les besoins en formations en lien avec la santé et sécurité au travail dont celle aux premiers secours (PSC1) et celle relative à l'habilitation électrique pour beaucoup d'agents de la DMLC. Ces formations s'appuyaient sur un réseau de formateurs internes dont le maintien n'est plus assuré; ces formateurs n'étant plus à jour eux même de leur habilitation à former. **Nous alertons sur ce besoin et le risque de disparition d'un réseau de formateurs internes, qui permet à des agents de notre ZGE de diversifier et valoriser leur parcours professionnel en mettant leurs compétences au bénéfice de la communauté de travail tout en permettant aux directions concernés de faire des économies substantielles sur les coûts de formation.**

→ La Direction interrogera le DREAL sur le sujet des formations internes.

### **Modification de l'organisation des services Capitaineries et Économie Bleue :**

Le projet d'arrêté de modification d'organisation de la DMLC est présenté par la Direction. Le poste de chef du service des Capitaineries est positionné à Ajaccio, en prévision du départ en retraite de l'actuel chef de service commandant du port de Bastia. La difficulté de recrutement est mise en avant dont notamment la faible attractivité des postes d'officiers de ports de capitainerie commerce comparée à celle de postes équivalents dans les grands ports maritimes. La particularité du port de Bastia jugé exigeant (infrastructures sous-dimensionnées par rapport au trafic maritime) est mise en avant pour recentrer les missions du poste de commandant du port de Bastia et repositionner la fonction de chef de service sur Ajaccio. Concernant le service de l'Économie Bleue, le projet d'arrêté régularise le positionnement du poste à Ajaccio intervenu au deuxième semestre 2024.

Ce projet de nouvelle organisation adresse, selon nous, un message négatif aux agents en poste à Bastia car il positionne l'ensemble des chefs de service de la DMLC à Ajaccio en opposition avec les conclusions des travaux de préfiguration de la DMLC qui avaient conduit à la décision de répartir les postes équitablement entre les pôles d'Ajaccio et de Bastia. Nous avons rappelé au cours de la réunion le sentiment de délaissement d'agents dans les services de Danesi.

**La création de la DMLC est encore récente et le sentiment d'appartenance à une seule et même communauté de travail ne suscite pas l'adhésion de tous. Pour y parvenir, cela passe, selon nous, autant que faire ce peut et en fonction des missions à accomplir, par une répartition équilibrée des affectations entre les pôles**

d'Ajaccio et de Bastia. Nous estimons également nécessaires un travail plus en lien entre les deux pôles, de même qu'une présence plus active auprès des agents de la hiérarchie et Direction lors de leurs déplacements sur les sites de la DMLC (chefs de services, Direction). Les nominations de prochains chefs de services à Bastia au gré des prochaines mutations sont indispensables selon nous pour ne pas figer une situation conjoncturelle très défavorable au sentiment d'appartenance à la DMLC fragile, voire absent chez certains agents.

Dans le cadre de la mise à jour de cet arrêté d'organisation de la DMLC, nos propositions d'ajouts ont été acceptées dont la mention des postes de fonctions supports rattachés à la Direction. Cette mention conforte la position de ces postes au sein de la DMLC en les distinguant des fonctions supports rattachées au SGC2A.

Prévu à l'ordre du jour, le projet de nouvel arrêté d'organisation de la DMLC est soumis au vote pour avis des représentants du personnel. Partagés entre nos griefs envers ce projet trop déséquilibré selon nous et l'intérêt porté aux motifs présentés par la Direction pour la mise en place d'une organisation cohérente et opportune pour assurer la continuité d'activité des services, nous avons demandé une interruption de séance pour débattre entre nous au terme de laquelle nous avons convenu d'une position commune aux 3 représentants du personnel élus sur la liste CGT.

→ **Arrêté d'organisation de la DMLC approuvée : 3 votes « favorables » (FO), 3 abstentions (CGT).**

**Conformément au décret 202-1427 portant sur les CSA dont l'article 48, nous tenons à rappeler que les représentants du personnel au CSA doivent être consultés en amont, sur tout projet relatif au fonctionnement et à l'organisation des services devant faire l'objet d'un texte réglementaire. Pour l'ensemble de ces raisons nous serons particulièrement attentifs aux prochaines modifications d'organisations et prendrons au besoin les positions de vote plus tranchées autant que nécessaires.**

### **Points divers soumis à l'ordre du jour par les représentants du personnel:**

Suite à l'envoi de la convocation du CSA, nous avons demandé à inscrire à l'ordre du jour plusieurs points que nous avons transmis à l'administration une semaine avant la réunion du CSA afin de pouvoir préparer les éléments nécessaires.

#### **Demandes de présentation des bilans 2024 d'attribution des CIA, gestion IFSE et promotions par LA et TA :**

- Les bilans 2024 d'attribution des CIA et de gestion des IFSE n'ont pas été présenté par la Direction. **Nous demandons la transmission de ces bilans.**
- Le récapitulatif des propositions de promotion par Liste d'Aptitude (LA) et Tableau d'Avancement (TA) remonté par la Direction auprès du DREAL a été présenté sous forme de tableau anonymisé. **Nous demandons la transmission du bilan annuel complet à l'issue de la campagne de promotion, comme le prévoit les LDG.**

**L'entretien d'évaluation est aussi le moment privilégié pour aborder se sujet avec son N+1, et rappelons les mesures prévues par les Lignes Directrices de Gestion des promotions concernant les obligations faites aux chefs de service, en qualité d'interlocuteurs privilégiés des agents, de veiller à les informer « de leur proposition ou de leur non proposition et le cas échéant de**

leurs classements au sein du service d'affectation et également s'ils ont été retenus par l'harmonisateur et en quelle position sur la base d'éléments factuels et objectifs. Ce retour vers les agents pourra intervenir au cours du processus et devra se faire au plus tard dans les deux mois qui suivent la publication des résultats des promotions afin de pouvoir être pris en compte par les agents pour le prochain cycle de promotion ou de mobilité ».

→ La Direction demandera aux différents chefs de service d'informer leurs personnels concernés.

**Les résultats des promotions 2025 et nos commentaires sont [ici](#) . Bravo à tou(te)s nos promu(e)s !**

Autres éléments à l'initiative des représentants du personnel abordés lors de réunion :

#### **Personnel des capitainerie :**

Nous avons alerté sur la gestion des carrières des officiers de port et officiers de port adjoints au sein du service des capitaineries tant au sujet des déroulements (propositions de promotions) que sur un manque de communication en interne sur l'ouverture de postes au gré des mutations et des modalités de candidatures méconnues souvent des nouveaux arrivants issus d'autres secteurs professionnels.

→ La Direction s'engage à être vigilante sur ces sujets.

#### **Sanitaires du Rdc du terre plein de la gare :**

Les représentants du personnel (FO) signalent le problème de sanitaires défectueux au rez-de-chaussé du bâtiment du Terre plein de la gare obligeant les personnels à utiliser les sanitaires du premier étage.

→ La Direction est au fait de ce problème et doit se rapprocher des personnes compétentes pour demander une réparation.

#### **Autres Informations transmises par la Direction:**

##### **Conditions de travail à Danesi :**

Pour répondre à nos alertes sur le mal-être au travail d'une partie des agents en poste à Danesi, reposant sur un ressenti d'abandon de la hiérarchie accentué par l'éparpillement des services de la DMLC répartis sur deux niveaux dans deux ailes différentes du bâtiment.

→ La Direction dit prendre en considération l'absence des chefs de service à Bastia mais en minimise les effets indiquant que leurs adjoints présents sur place sont en capacité de représenter leur service comme de manager les équipes. La direction doit rencontrer la nouvelle Direction de la DDT2B pour travailler au regroupement du personnel DMLC présent sur le site de Danesi.

##### **- Examens des registres :**

Une seule fiche a été renseignée par un agent au registre de santé et sécurité au travail. Elle concerne les conditions de travail dans le local affecté au centre de stockage POLMAR-terre sur la base navale d'Aspretto où des aménagements du local sont indispensables pour des questions d'hygiène (optimisation des espaces de stockage et pose d'un local modulable de type algéco, pour espace sanitaire

WC/douche et bureau). Il s'agit d'aménagement de locaux finançables directement par la DGAMPA/PNE Polmar-Terre, les demandes d'autorisations de travaux auprès des autorités militaires de la BN d'Aspretto doivent être faites auparavant.

→ **Accord de la Direction pour engager les démarches nécessaires.**

- **Dialogue de gestion :**

En dépit des incertitudes, la Direction prévient qu'il faut s'attendre à une baisse de 10 % du montant du budget attribué en 2024.

**Autres points présentés en dernière minute par la Direction pour demande de votes du CSA:**

**Point 1 : Attribution des ISH des ULAMs :**

La Direction propose au vote l'attribution de 25 ISH/agent ULAM pour l'année 2025, à l'instar de l'année 2024 (seuls agents de la DMLC avec les OPA et OPA adjoints ayant des organisations de temps de travail ouvrant droit au versement d'Indemnités de sujétions horaires pour travail en horaires décalés et vacations).

→ **Proposition approuvée à l'unanimité des voix.**

**Point 2 : Modification de la fiche de poste d'un agent ULAM 2A :**

La direction propose de modifier la fiche de poste d'un des référents « grand Sud » de Propriano en y ajoutant la mention « référent arme ». En effet, cet agent ayant effectué toutes les formations nécessaires à cette mission et constatant l'absence de référent arme à l'ULAM2A, la direction propose de le nommer référent.

→ **proposition approuvée à l'unanimité des voix.**

Nous avons tenu à faire part de notre étonnement de ne pas avoir été informés dans le cadre des envois de la convocation et de l'ordre du jour de ce CSA de ces deux points abordés en toute fin de réunion pour lesquels la Direction a souhaité, si nous en convenions, obtenir le vote du CSA nécessaire au fonctionnement des services concernés pour l'année à venir. Nous déplorons de ne pas avoir pu prendre connaissance de ces propositions dans les délais prévus par le cadre normal.

**Nous nous réservons le droit de refuser de procéder au vote de points non prévus à l'ordre du jour pour lesquels nous ne serions pas en situation d'apporter une décision éclairée tant par les documents nécessaires à fournir par l'administration s'il en était besoin que par le travail préalable à mener en concertations avec les agents concernés.**

**Les représentants du personnel de liste CGT au CSA de la DMLC**

*Édouard HERAUD, Camille LAHOUE,*

*Rudy SCHRODER. Fabrice ANSELME.*