



**COMITE TECHNIQUE SPECIAL DE LA DGITM**  
**Réunion du 10 juin 2021**  
**(Tenue en format visioconférence)**

Le comité technique spécial (CTS) de la DGITM s'est réuni le 10 juin 2021 en format de visioconférence sous la présidence de M. Marc PAPINUTTI, directeur général.

L'ordre du jour a porté sur les points suivants :

**1. Actualisation de l'attribution des points de NBI (pour avis)**

- **Catégorie A** : la DGITM dispose de 2010 points correspondent à 77 postes « NBIsables ». Au 8 septembre 2020, 1987 points ont été consommés, correspondant à 74 postes (solde de 3 postes).  
Au 10 juin 2021, du fait des mouvements de personnels intervenus, 335 points de NBI (9 postes) ont été remis au pot. Les points rendus de NBI rendus disponibles ont été réattribués pour 9 autres postes de chef de bureau d'adjoint au chef de bureau ou de chargés de mission, éligibles à la NBI. A ces 9 postes s'ajoutent 3 postes correspondant aux points qui figuraient en solde au 8 septembre 2020.  
La répartition actualisée des points de NBI porte donc finalement sur **77 postes pour 1972 points** consommés (restent 38 points en solde).
- **Catégorie B** : **330 points pour 22 postes**. Aucun mouvement n'étant intervenu, les chiffres restent inchangés.
- **Catégorie C** : **30 points pour 3 postes**. 20 points (2 postes) sont consommés. Restent en solde 10 points (1 poste).

**L'UNSA a émis un vote favorable sur la répartition proposée.**

**2. Projet de création du guichet unique pour le droit annuel de francisation des navires (DAFN) au sein de la Mission Navigation de Plaisance (MNP) de la DAM.**

La mesure vise à concrétiser la fusion des démarches d'immatriculation et de francisation des navires, actuellement partagées entre la DGDDI et la DAM, ce qui génère de la complexité et un coût de gestion trop important par rapport au rendement de cette taxe.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les missions relatives à l'identification des navires et la gestion de la fiscalité de la plaisance sont transférées de la DGDDI à la DAM.

La gestion de la francisation des navires sera assurée par les DDTM dans le cadre de leurs compétences existantes d'immatriculation des navires. La gestion des immatriculations restera gérée territorialement par les services des DML, la MNP animant le réseau et gérant l'outil des immatriculations (PUMA et NAVPRO).

La gestion des recouvrements est confiée à la DGFIP.

La DAM se voit donc confier la responsabilité du Guichet unique de la fiscalité de plaisance (GUFIP), avec un bureau dédié (MNP2 – 23 agents) constitué au sein de la MNP et localisé à St-Malo.

S'agissant du transfert des agents des douanes vers la DAM, une convention-cadre entre le secrétariat général, la DAM et la DGDDI, en cours de finalisation, en précisera les modalités.

**L'UNSA a émis un vote favorable à ce projet.**

### **3. Rattachement de l'unité des concours et examens maritimes (UCEM) à la sous-direction GM de la DAM (pour avis)**

Service d'administration centrale relevant de l'inspection générale des affaires maritimes, l'UCEM a pour mission d'organiser les examens de l'enseignement maritime secondaire et supérieur et d'animer le comité nationale de sélection des sujets pour l'entretien de la banque de sujets à destination des établissements assurant des formations modulaires pour la formation professionnelle maritime. L'UCEM est placée sous la responsabilité d'un chargé de mission des affaires maritimes.

Il est prévu de rattacher l'UCEM au sous-directeur des gens de mer de la DAM à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 afin de clarifier son positionnement. Les missions de l'UCEM ne sont pas en adéquation avec les missions de l'inspection générale maritime (inspection et contrôle de l'enseignement maritime), dont le chargé de mission pourrait se retrouver vis à vis de l'UCEM en situation de juge et partie en cas de recours sur les résultats d'un examen.

L'UCEM restera à Nantes, dans de nouveaux locaux situés au CVRH.

Le rattachement hiérarchique des agents de l'UCEM étant modifié, ils feront l'objet d'une procédure de pré-positionnement.

**L'UNSA a émis un vote favorable à cette mesure.**

### **4. Réaménagement des bureaux de la MINT (pour information)**

Il est proposé de réorganiser les bureaux de la Mission Innovation, Numérique et territoires (MINT), actuellement répartie sur deux étages (13<sup>e</sup> étage : bureaux collectifs ; 14<sup>e</sup> étage : bureaux individuels). Le réaménagement prévoit l'installation

au 13e étage d'un espace de co-working de 66 m<sup>2</sup> (12 postes fixes non attribués) et de 3 bureaux individuels et, au 14e étage, celle d'un espace laboratoire d'innovation de 32 m<sup>2</sup> et d'un bureau individuel.

La démarche, de nature expérimentale, vise à ouvrir la voie à de nouveaux modes de travail et d'interaction. Elle vise à favoriser le travail collectif, la convivialité, des travaux par ateliers de conception et des temps d'échange pour l'ensemble de l'équipe.

L'administration précise que cette démarche était déjà pensée avant la crise sanitaire et ne sous-entend pas une généralisation de ce type de mesure, même si un fort développement du télétravail amènerait probablement une réflexion sur l'usage des bureaux (mais cette question dépasse la seule DGITM).

## **5. Bilan social 2019 (pour information)**

Quelques éléments à relever dans le bilan social 2019 :

### **Effectifs :**

Légère baisse des effectifs entre 2018 et 2019 (671,7 en 2019 contre 684,7 en 2018, en plafond d'emploi notifié.) Au 31/12/2019, la DGITM compte 648 agents. Il n'y a pas d'évolution notable du taux de féminisation des effectifs (45,28 % de femmes contre 46,17 % en 2018). La filière administrative conserve une part très importante (47,22 % des effectifs contre 39,04 % pour la filière technique). On note une légère croissance de la filière contractuelle (4,48 % contre 3,37 % en 2018). La filière militaire/maritime représente 9,26 % des effectifs.

La moyenne d'âge est 47 ans 3 mois. 51 agents travaillent au delà de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (62 ans).

On note une légère augmentation de la volumétrie des vacances (143 mois et 6 contre 124 mois et 26 jour en 2018 – équivalent de 11,93 ETP).

A noter aussi que les stagiaires sont désormais systématiquement gratifiés, ce qui est un facteur incitatif.

S'agissant des travailleurs handicapés, le taux reste très faible (1,88 %).

### **Conditions de travail :**

On peut observer que le nombre d'heures écartées a été stable par rapport à 2018 (**18 723 heures**, contre 18 456 heures en 2018). Ce volume d'heures représente 11,65 ETP. L'écrêtement a concerné 363 agents en 2019 (idem en 2018).

Le volume des écrêtements, sans augmenter réellement, ne baisse donc pas, ce que l'UNSA a encore une fois souligné. L'administration indique que la charge de travail induite par le portage de la loi LOM (notamment au niveau des amendements) explique en grande partie cette situation. Un mécanisme de

compensations horaires a été d'ailleurs introduit par le DGITM pour tenir compte de ce contexte.

L'UNSA a obtenu que des éléments relatifs à l'utilisation de ce mécanisme de compensation figure dans le bilan social.

L'UNSA a également demandé des éclaircissements sur l'établissement attendu d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux (RPS), le contexte de surcharge de travail étant un facteur aggravant.

AG précise qu'un groupe de travail a été créée sur ce sujet en 2019 et a identifié des pistes intéressantes. Le projet de plan d'action devrait être partagé avec les représentants du personnel et l'ensemble des agents un plan d'action à la rentrée de septembre, qui pourra intégrer des éléments aussi traités dans le cadre du projet de transformation de la DGITM.

Le DGITM indique par ailleurs que les managers suivent une formations de sensibilisation aux RPS.

**Promotions** : Progression en 2019 (27 promotions, contre 19 en 2018).

**CREP** : Les résultats sont en nette baisse en 2019 (36,24 % de CREP remontés alors que la DGITM tourne autour des 80 % habituellement) ; selon AG, cela est probablement dû au fait que si de nombreux entretiens ont été réalisés, les remontées finales n'ont pas forcément été faites.

L'UNSA souligne que cette situation ne doit en aucun se traduire par une pénalisation des agents.

AG indique que la DGITM va porter une attention particulière à la remontée des CREP.

**Formations** : Érosion assez forte en 2019 (1101 heures de formation cotre 1352 en 2018), sans doute due à une difficulté d'accès pour certains agents à l'information sur les formations. AG travaillera sur ce point (site internet rénové, lettre RH...).

## **6. Point sur la démarche « Cap Mobilités »**

L'administration propose un point sur la démarche de transformation de la DGITM.

En liminaire, sont rappelés les enjeux de la démarche :

- Proposer un nouveau macro-organigramme, efficient et acceptable pour les agents
- Améliorer et moderniser les modes de travail ;
- Renforcer l'attractivité de la DGITM auprès de son écosystème en clarifiant ses missions et sa raison d'être.

7 chantiers de transformation ont été identifiés :

- poursuivre la revue des missions pour construire le nouvel organigramme ;
- mettre en œuvre le nouvel organigramme, la validation du macro-organigramme étant prévue pour mi-juillet ;

- RH : accompagner tous les agents dans leur parcours de carrière
- Modalités et processus de travail (diffusion des bonnes pratiques, identification des bons outils) ;
- Communication (intranet/réseaux sociaux)
- Diffuser les enjeux de la transition énergétique
- Faciliter la transformation numérique

Le calendrier des deux premiers chantiers, qui concernent la réorganisation elle-même, est précisé :

- Établissement en juillet du macro-organigramme (consultation du SGG, des cabinets au préalable). L'arbitrage concernant la création ou non d'une DG Mer est attendu pour d'ici la fin juin.
- Préfiguration, à deux niveaux (DAC/Services et sous-directions)
- Publication des textes : Le CTS de la DGITM serait consulté au préalable mi-octobre.
- Nomination en conseil des ministres des directeurs et des titulaires d'emplois fonctionnels de sous-direction (novembre/décembre?)
- Positionnement des agents. Entre janvier et mars.

S'agissant des axes thématiques susceptibles d'orienter l'organigramme de la future direction générale, on s'oriente vers la création d'entités modales d'une part et d'entités transverses d'autre part.

Pour le modal, certaines structures sont déjà certaines : il y aura une direction en charge des routes ainsi qu'une direction du ferroviaire, des transports urbains et collectifs. Certains points restent en attente d'arbitrage, comme la DG mer, l'innovation (création de l'Agence pour l'Innovation dans les Transports mais dont le périmètre n'est pas encore définitivement fixé), ou le rattachement des questions liées au fret fluvial à la logistique.

En ce qui concerne les entités transverses, certains sujets sont également déjà fixés, d'autres en attente de décision. Les questions relatives au droit social dans les transports (actuelle sous-direction DST/TS) seront rattachées au directeur général. La situation de l'encadrement supérieur ne devrait pas être modifiée (maintien des bureaux notamment). Les scénarii restent à l'étude pour le budgétaire, les questions européennes, le juridique, la communication... Une clarification doit intervenir entre le SG et la DGITM pour certaines missions support, selon le DGITM.

## **6. Questions diverses**

Les agents du STRMTG connaissent une situation différenciée en matière de primes selon les sites, notamment entre les agents de contrôle et ceux du siège. La note de gestion du 27 novembre 2020 sur l'ISS et la PSR a aggravé l'écart de rémunération indemnitaire entre agents, qui effectuent parfois des tâches voisines, ce qui provoque un sentiment d'injustice profond et ne contribue pas à maintenir un bon collectif de travail et la cohésion des équipes, alors même qu'un nouveau projet de service est en cours d'élaboration avec, notamment, pour objectif d'accroître la cohésion du service.

La question de l'harmonisation des niveaux de primes se pose (sur la base de ce qui est fixé en administration centrale?)

Le DGITM indique qu'il interrogera à nouveau le secrétariat général sur ce problème et qu'il fera un point au prochain CTS de la DGITM.