



**COMPTE-RENDU
REUNION
DIALOGUE SOCIAL OS/DAM
DU
09 SEPTEMBRE 2015**

Administration :

Hervé BRULE représentant de la directrice de la DAM, Isabelle TANCHOU, Edouard WEBER, Michel ARDHOVIN, J-Philippe QUITOT (DAM), Bruno BARADUC, M. MORIN (CGEDD), Nadège COURSEAUX (DRH),

OS :

délégation SNPAM-CGT : Bernadette STREIFF, Patricia BEN KHEMIS, Rémi LEMAITRE
Délégations : SNUITAM-FSU, FO, SUD, SOLIDAIRES, CFDT

La DAM a inscrit 3 sujets à l'ordre du jour de cette réunion :

- Refonte de l'arrêté du comité d'orientation de l'ENSAM (représentation des personnels), sujet discuté en réunion du 07/07/2015, rejeté sur le fond.
- Présentation des chapitres 3 et 4 du classeur DCS (autorités déconcentrées compétentes en matière de DCS, et les unités opérationnelles du DCS (les PAM)
- Présentation des résultats de la mission sur la gestion des compétences

La DAM demande aux OS s'il y a des sujets particuliers à aborder. L'ensemble des OS rappelle la demande de la remise en totalité du rapport des compétences par l'administration qui ne souhaite qu'en donner un résumé. La nécessité d'établir rapidement un plan de requalification de C en B. La CGT souligne les difficultés rencontrées par les agents du DCS dans l'exercice de leurs missions, notamment en cas d'agression. Elle demande à l'administration de se positionner sur la façon dont elle souhaite intervenir dans le cadre d'un soutien aux agents, et ce, dans un cadre national, à l'instar des chefs de service des douanes qui systématiquement portent plainte pour le compte des agents.

Présentation des conclusions de la mission « gestion des compétences » utiles au DCS, effectuée par le CGEDD, notamment M. MORIN et M. BARADUC

Rappel de l'origine de la demande de cette étude : modifications dues aux réorganisations des services. Elle porte sur moins de 3000 agents, mais elle est le spectre principal des affaires maritimes. Ce type de rapport n'a pas vocation à être publié, d'où la diffusion seule des conclusions et des préconisations du rapport

Les OS interrogent la DAM pour savoir quels sont les éléments éventuels à cacher dans ce rapport. Elles rappellent que cela va à l'encontre des engagements du Secrétaire Général à la Mer, **M. ROL TANGUY, qui, la semaine passée, en CTM, a exhorté l'ensemble des partenaires à la loyauté et à la transparence dans leurs échanges.** Remettre une note de synthèse aux OS est contraire à la transparence et démontre un manque de confiance à l'encontre des partenaires sociaux. **Ceci n'est pas acceptable. Il y a trop d'enjeux pour les agents.**

Les OS renouvellent leur demande de remise du rapport complet ainsi que de la nécessité d'un relevé de conclusion de la réunion.

La DAM indique que ce n'est pas la tradition de faire ce type de document. Cela nécessite un lourd travail qui ne peut être réalisé compte-tenu du nombre important de réunions.

Après de vifs échanges, la DAM accepte de remettre le rapport aux OS, sans préciser le délai.

M. BARADUC poursuit son exposé en conjuguant phase constat et phase proposition.

En propos liminaire, il indique qu'il a rencontré de nombreux interlocuteurs. Il ressort que ce secteur passionne et fait rêver. Les personnels ont un attachement fort à leur service. **Ce secteur est considéré comme un secteur d'avenir, en pleine évolution qui ne peut plus être appréhendé de la même façon avec les mêmes agents.**

1- la gestion des compétences :

Le système de gestion des agents a évolué avec la mise en place de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences), système global de gestion, qui repose sur des propositions de postes vacants à pourvoir, nécessitant un accompagnement des agents en formation, ainsi qu'une gestion des compétences rares ou de haut niveau.

Les affaires maritimes fonctionnent sur un système de gestion historique des compétences avec le recrutement à partir de corps spécifiques (3 corps militaires + 2 corps civils A) bénéficiant de formations spécifiques à l'ENSAM. C'est une administration entièrement dédiée au maritime.

Avec la réforme de l'État, la réorganisation des services et la fin des corps maritimes, la lisibilité des compétences « mer » disparaît.

Constat :

Le nouveau dispositif GPEC n'a pas remplacé de façon satisfaisante l'ancien modèle pour 3 raisons principales :

- un contexte budgétaire contraignant qui génère une réduction des effectifs

- la question de compétences devient secondaire du fait de la délégation de la gestion des effectifs au niveau régional. Ceci entraîne une dispersion des compétences

- au niveau du recueil des emplois types (Répertoire ministériel des emplois-types), le secteur « mer » dispose d'un nombre insuffisant d'emplois types (14 fiches seulement) et qui ne regroupent pas l'ensemble du spectre

Néanmoins, quelques points positifs :

- Sauvegarde de l'ENSAM
- Dispositif d'organisation des services maritimes (DIRM, DML outre mer)
- Dispositif GPEC -comité de domaine (il y a un expert en sécurité maritime)
- Participation de l'ENSAM dans le dispositif de formation du MEDDE..
- DAM suit les métiers de la mer et leur évolution dans les domaines d'inspection et de contrôle

2 – Quels besoins en compétence

Le groupe d'études « stratégie thématique » a défini **40 compétences critiques « Mer + Littoral »** déclinées en : - 2 groupes : 1 maritime et 1 navire

- 5 grands domaines :

- sécurité et sûreté maritimes (650 ETP)
- sauvetage, police, contrôles balises (1 000ETP)
- administration « gens de mer » (droit et sécurité au travail) (630 ETP)
- administration des pêches + aquaculture (230 ETP)
- gestion des politiques intégrées (300ETP)
- quelques missions confiées au MEDDE (capitainerie...) (570 ETP)

A chacun de ces domaines correspond des métiers :

- 1- inspection sécurité et sûreté navires et signalisation maritime (hors APB)
- 2- missions CROSS, missions CNSP, DCS, APB (armement Phares & Balises)
- 3- formation, brevets, santé et sécurité du travail maritime, ENIM
- 4- pêche : administration des pêches, cultures marines
- 5- gestion politique intégrée mer et littoral
- 6- autres : ports de plaisance, de commerce, fonctions de direction, fonctions support (formation, informatique)

besoins en compétences maritimes :

Constat : 7 thématiques de formation spécifique maritime avec un niveau de compétence plus ou moins renforcé ont été identifiées, nécessitant un déroulement de carrière adapté :

- un tiers pour les **métiers exercés en mer** (compétence de marin = brevets STCW
pour les agents des PAM+ VR+ULAM = 330 ETP
pour les agents de l'armement des Phares et balises = 300 ETP
= 630 ETP ayant besoin de formation de marins

- un autre tiers pour les **métiers « sécurité et signalisation maritimes »**
Compétence de marins + connaissances maritimes
IAM = 210ETP
navigation = 100ETP
pêche + navigation = 350ETP

- le dernier tiers est réparti sur plusieurs thématiques de la façon suivante :

enseignement maritime :

- ENSM compétences de marins STCW pour certains
- LPM Idem
= 200ETP

Gens de mer = métiers administratifs dont pour certains un contexte réglementaire nécessite des compétences élevées = 50 ETP sur 210

réglementation + contrôle des pêches nécessitent des connaissances spécifiques = 50ETP sur 230

Ingénierie environnement maritime :

gestion mer et littoral nécessite des compétences mixtes = marins+environnement+scientifiques = 300 ETP

Cadre généraliste maritime :

poste de direction d'encadrement (DIRM,..)= formation généraliste = 300ETP

3- Etat actuel des compétences

Relativement satisfaisant avec un risque de dilution dans le temps selon les domaines.

Risques immédiats pour 4 domaines à fort enjeu, relevant de réglementations internationales et communautaires :

- Sécurité+ sûreté maritimes
- Délivrance des brevets STCW
- Certification des navires (risque pour les navires non soumis aux règles internationales)
- Contrôle des pêches

Autres domaines à enjeux et qui en découlent :

- Enseignement maritime
- Compétence nautique des personnels DCS. Page blanche pour les domaines nouveaux. La CGT demande des précisions. Pour la DAM, il est trop tôt pour les définir

La CGT fait remarquer qu'elle a fait ce constat depuis longtemps et qu'elle a alerté la DAM à maintes reprises, sans être entendue : réduction d'effectifs, pyramidage des âges dans les ULAM, sur les PAM et VR, l'absence de formation continue adaptée, le faible recrutement dans le corps des IAM, l'arrivée d'agents non formés...

2 - Refonte de l'arrêté CODOR de l'ENSM

Ce point a fait l'objet d'un débat particulièrement vif et animé. Le point d'achoppement est la proposition de l'administration de faire participer des élèves de statut militaire au CODOR, alors que pour les autres corps concernés, il convient de désigner des personnels élus. Ce point avait déjà fait l'objet d'un débat à la précédente réunion du 7 juillet dernier avec un refus de valider ce point. Il en ressort que l'ensemble des OS est toujours opposé à cette proposition et rejette ce point de l'arrêté et demande une expertise juridique.

Compte-tenu de la durée des débats sur ce point de l'ordre du jour, le troisième point n'a pu être traité et fera l'objet d'une réunion ultérieure. La DAM proposera une date prochainement aux OS.

prochaines réunions : 23 novembre et 18 décembre

3 - Questions diverses :

1 – Quelle est position de l'administration face aux agressions de ses agents ?

Les OS ont souhaité évoqué les 2 événements marquants de l'été dans le cadre du contrôle des pêches. Deux contrôles suivis d'agressions l'un en Méditerranée et l'autre dans le Nord, ont donné lieu à des interrogations de la part des agents concernant la position de l'administration pour leur défense en cas d'agression.

- *débarquement thon rouge en Méditerranée* : contrôle ULAM conjoint avec la gendarmerie. Il y a eu des propos graves à l'encontre des agents. Le pêcheur et son fils ont été auditionnés par la police. Passe en audience le 10/9 à Marseille.

Les agents bénéficient de la protection fonctionnelle de l'administration.

La CGT demande si dans ce cas, c'est l'administration ou les agents qui ont déposé plainte.

La DAM confirme que ce sont les agents qui ont déposé plainte en premier lieu et que l'administration a pris en charge la protection juridictionnelle des agents.

La CGT informe que sur l'Armoise, sur insultes et obstruction, ce sont les agents qui ont été mis en cause par le DDTM et le DIRM.

Le chef de service des agents les a soutenus contre l'avis de sa hiérarchie, la procédure a suivi son cours, les agents ont déposé plainte. Le jugement passe en octobre.

Les OS font remarquer qu'aux douanes, c'est systématiquement le directeur ou chef de service qui porte plainte pour dépersonnaliser l'affaire. Il convient de considérer que les agents habitent sur place et qu'il peut y avoir des représailles personnelles. Il convient de penser à « l'après » pour les agents.

La DAM confirme que pour l'affaire de Marseille, une procédure de sanction administrative est en cours.

L'ensemble des OS convient qu'il faut tenir un registre national des agressions et des plaintes et que celles-ci doivent faire l'objet d'un passage systématique en CHSCT. Il faut arrêter de cacher ces agressions. Un relevé des agressions, tant au DCS que dans les services administratifs, est exigé et ce sur les 10 dernières années.

- Etat d'avancement du dossier « NBI maritime »

Rappel de la FSU : La Dam confirme l'envoi du dossier à la DGAFP.

Demande par l'ensemble des OS, d'une communication du projet d'arrêté NBI

La DGAFP doit apporter une réponse prochainement, la DAM la transmettra aux OS.

Conclusion

Le SNPAM CGT exige le rapport rédigé par le CGEDD sur la gestion des compétences, le rapport sur l'ARTT des ULAM, la mise en œuvre rapide du plan de requalification des C en B, la liste des agressions par années civiles signalées en CHSCT.

Vos représentants SNPAM CGT