

Harmonisation des DDI : dans le vif du sujet

Les Directions Départementales Interministérielles bénéficient d'un Comité Technique Paritaire Interministériel institué auprès du Premier Ministre et présidé par le secrétaire général du gouvernement, Serge LASVIGNES. Il traite des questions relatives aux missions, aux moyens, à l'organisation du travail, à la gestion et à l'évaluation des agents.

La représentation de la CGT est conduite sous la houlette de l'UGFF et seule la CGT a délégué formellement un représentant du secteur maritime.

Le CTP des DDI s'est réuni en plénière le 3 février 2011. Les organisations syndicales ont obtenu la constitution de groupes de travail pour traiter, en amont du CTP, les questions techniques relatives aux textes présentés en plénière.

Le 14 février, le groupe s'est réuni pour traiter des projets d'arrêtés relatifs :

- à l'organisation du temps de travail dans les Directions Interdépartementales Interministérielles,
- aux cas de recours aux astreintes dans les Directions Interdépartementales Interministérielles.

Organisation du temps de travail

Force est de constater que l'harmonisation des temps de travail n'est pas réalisée dans les DDI, chacune adopte une ou des modalités acquises par l'histoire des négociations organisées dans chaque structure respective. Sans être incontournables, les disparités rencontrées dans chaque communauté de travail méritent une analyse et un processus de convergence.

Pour les personnels soumis au décompte horaire :

L'arrêté envisagé prévoit trois modalités de travail à 5 jours :

- 36 h de durée hebdomadaire à 7h12 mn de travail quotidien et 6 jours de repos,
- 37 h 30 de durée hebdomadaire à 7h30 mn de travail quotidien et 15 jours de repos,
- 38 h 30 de durée hebdomadaire à 7h42 mn de travail quotidien et 20 jours de repos,

Les OS contestent que la modalité de travail organisée sur deux semaines, une semaine à 5 jours et une semaine à 4 jours, ne puisse pas être maintenue.

Les OS demandent que le texte cadre autorise au moins deux modalités dans chaque DDI.

Les OS refusent la proposition de l'administration de fixer deux bornes pour « l'écrêtage » du temps de travail, une borne à 6 h tous les 15 jours et une borne à 12 h par mois. **Il est demandé que seul le taquet mensuel soit maintenu et que les possibilités de récupérations, aujourd'hui fixées à une demie journée par mois, soient étendues à une journée.**

Pour la question des corps pouvant bénéficier de l'indemnisation des heures supplémentaires ou d'une compensation horaire. La CGT demande la liberté de choix des agents et une inversion des principes : d'abord l'indemnisation puis, le cas échéant et sur demande de l'agent concerné, la compensation horaire.

Pour les navigants :

La CGT demande l'application du cadre réglementaire et le respect de la subsidiarité des textes au moyen de l'argument suivant : « *un texte de portée inférieure ne peut pas être plus préjudiciable que le texte de portée générale.* »

La CGT réaffirme sa volonté non négociable du déploiement dans le secteur mer de conditions de travail légales, fermes et définitives. Elle rappelle les mouvements sociaux dans ce secteur sur ce sujet et souligne la reconnaissance par l'administration de l'illégalité de certaines modalités contenues dans l'instruction ULAM par exemple. La CGT souligne que le doute persiste tant sur les conditions des personnels embarqués, sur les rythmes pratiqués par les cultures marines que sur les modalités de prise en compte des déplacements à l'étranger des Inspecteurs de la Sécurité des Navires.

La CGT part du quadruple constat suivant :

- l'annualisation du temps de travail, telle que proposée par l'administration pour les services opérationnels, est plus perturbante pour la vie des agents qu'un rythme régulier borné par le respect des garanties minimales,
- des textes actuels, appliqués sans réserve, n'ont pas fait l'objet d'évaluation ni de ratification réglementaire en Comité Technique Paritaire Ministériel. La CGT affirme que l'administration des Affaires Maritimes s'est soustraite sciemment au dialogue social pour dissimuler le caractère illégal des conditions de travail réservées à ses agents. En conséquence, la CGT refuse la transposition *in extenso* de ces instructions dans le nouveau cadre réglementaire des conditions de travail dans les DDI,
- les conclusions de l'audit n°007246-01 du Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable de septembre 2010 sur l'état des pratiques de la mise en œuvre des dérogations aux garanties minimales de temps de travail et de repos, grave dans le marbre en page 23 ce que la CGT dit depuis des années. « *Certains auditeurs ont cru repérer dans ce mode de gestion des hommes les conséquences de la culture militaire très présente dans certaines unités. [] les carences ne portent pas seulement sur le contrôle du suivi opéré par l'encadrement, elles se traduisent aussi par l'absence ou la faiblesse de formalisation des règles applicables.* » Pour la CGT, il est temps de normaliser les choses et de mettre un terme aux carabistouilles qui apparaissent au grand jour.
- les mesures compensatoires et statutaires prévues dans le décret n° 2000-815 du 25 août relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, ne sont pas étendues aux corps mer alors que ceux-ci remplissent les conditions.

Sur ce dernier point, la CGT ne peut que constater, une fois encore, le déficit de prise en compte du secteur mer par son ministère de tutelle. L'origine est connue, l'autorité d'emploi, la Direction des Affaires Maritimes, n'est pas promoteur de l'intérêt de ses agents civils. Tirailée entre l'intensité des missions à assurer et la faiblesse des moyens pour leurs mise en œuvre, la DAM sacrifie ses personnels quitte à s'inscrire dans des processus illégaux. Sur ce schéma, l'exercice des missions de service public repose sur l'extrême bonne volonté des agents et l'inscription de ceux-ci dans un mode de servitude volontaire, organisée ou contrainte, par des procédures de management iniques à la limite d'un système totalitaire.

L'article 1 du décret sus visé précise que la « *durée annuelle (du temps de travail) peut être réduite, par un arrêté du ministre intéressé [] pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulations importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles et dangereux.* »

Les services opérationnels de l'administration de la mer ne répondent-ils pas en toutes ou parties à ces conditions ? A l'évidence oui ! Les agents sont-ils pris en compte dans un *arrêté du ministre intéressé* ? A l'évidence non ! Pour la CGT, avant d'entamer toute discussion sur l'ARTT, il faut combler cette lacune.

L'article 3 § II du décret sus visé prévoit que les dérogations aux garanties minimales sont possible « *lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat [] détermine les contre parties accordées aux catégories d'agents concernés.* »

Les personnels embarqués d'assistance et de surveillance des Affaires Maritimes ne répondent-ils pas à ces conditions ? A l'évidence oui ! Les modalités d'un travail annualisé et les dérogations régulières aux garanties minimales inhérentes aux imprévus liés aux missions d'inspection en mer ne dérogent-elles pas au cadre ARTT ? A l'évidence oui !

Et pour autant les agents concernés ne bénéficient ni de la réduction annuelle du temps de travail, ni d'une réelle réduction de carrière par la bonification des années passées en exercice. Pour la CGT c'est une discrimination intolérable.

Pour les agents non soumis au décompte horaire et les Inspecteurs de la Sécurité des navires :

Placés en DIRM, ils ne relèvent pas du CTP des DDI mais des CTP des DIRM. Cependant, la nature des missions mer étant étroitement imbriquée entre l'échelon interrégional et départemental, occasion a été donnée de traiter de la question de leur régime de travail sur la base des principes retenus pour la définition des agents « au forfait. »

Les personnels de direction, les chefs de services et « *les personnels disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, sur la base du volontariat et après accord du directeur départemental* » peuvent travailler au forfait.

La CGT est contre une rédaction aussi imprécise et sans borne de la définition des agents pouvant être soumis au forfait.

D'une part, dans un contexte d'individualisation des traitements, le caractère volontaire de la sujétion au forfait reste théorique. En effet, la course à « *l'auto exploitation* » sous les motifs dominants de la « performance » ne laisse pas de place à la liberté individuelle. La servitude volontaire et le dépassement d'horaire devient la norme et n'est plus l'exception.

D'autre part, placé dans un service au forfait et dans un contexte de « prime au mérite », l'agent respectueux de son travail et de sa vie privé n'a plus la possibilité de choix, il prend le pli, contraint et forcé, ou il sera sanctionné financièrement.

Un tel danger ne peut pas rester sans garde fous. Le SNPAM-CGT demandera que les postes éligibles au forfait fassent l'objet de discussion en CTP. Le SNPAM-CGT refuse le libre choix individuel pour les raisons évoquées ci-dessus.

Pour le SNPAM-CGT, la loi, la règle, la norme doivent être perçues non pas comme une contrainte qui ampute la liberté mais comme un cadre qui protège les agents, y compris contre eux mêmes s'il en était besoin. Cette position assumée par le SNPAM-CGT prémunit les agents contre les pressions hiérarchiques et l'arbitraire : « *entre le fort et le faible, c'est la loi qui protège et la liberté qui opprime.* »

Le SNPAM-CGT encourage les Inspecteurs des Affaires Maritimes à ne pas accepter que leur temps de travail ne soit pas décompté. Conscient que cette modalité peut paraître « gratifiante » aux yeux de certains, la CGT appelle ces agents à la plus grande vigilance sur les conséquences en terme de condition de travail, de suractivité, de fatigue chronique et d'impact sur les emplois. Le SNPAM-CGT propose que les IAM OT demandent, collectivement, une normalisation avec les règles des DDTM.

Ce message sur le décompte horaire qui peut paraître intrusif, est à mettre en perspective avec les velléités de la DAM d'appliquer un forfait horaire pour la visite des navires. Ainsi, les ISN subiraient la double peine : forfait à la tâche et forfait mensuel. La CGT le refuse et réclame l'adhésion des personnels concernés qu'ils soient ou non adhérents.

Concernant la prise en compte des temps de déplacement pour les visites à l'étranger.

La DGAFP a rendu un verdict sans ambages : « *tout le temps de déplacement entre le domicile le lieu de travail qui n'est pas le lieu de travail habituel, est comptabilisé pour le temps de déplacement excédant 30 minutes de trajet.* »

Tous les accords locaux entre ISN et chef de CSN qui ne prendraient pas en compte cette modalité est contraire à l'intérêt des agents.

Recours aux astreintes

Les activités mer sont intégrées au dispositif appliqué dans les DDTM. La CGT sera vigilante pour l'application similaire aux DIRM.

En application de l'art 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, il est possible de recourir à des astreintes dans les DDTM, en dehors des horaires d'ouverture du service afin d'assurer les missions suivantes :

Astreintes d'exploitation :

- **effectuer des missions de sécurité des navires,**
- *assurer la surveillance et le contrôle de l'activité portuaire ainsi que le contrôle des pêches.* Le CGT a demandé un autre libellé qui puisse prendre en compte toutes les dimensions des métiers et notamment la partie transport et commercialisation : ***assurer la surveillance et le contrôle des activités portuaire, halieutique ou conchylicole.***

*
* *

La CGT reste ferme sur les principes de sauvegarde et de développement des missions, la garantie et l'élargissement des droits des agents. Elle siège dans cette instance paritaire avec un esprit de dialogue constructif et la volonté farouche de lutter contre le démembrement des fonctions et des services.