



**Une force
à vos côtés**

www.cgt.fr

SNPAM - CGT

Affaires maritimes - Quai de Marans 17000 La Rochelle

Le Comité Hygiène et Sécurité Régional (CHSR) s'est réuni le 16 novembre à Bordeaux. Parmi les questions à l'ordre du jour : la pandémie grippale, la formation contre le stress, le bilan des formations à la sécurité, le bilan statistique sécurité prévention, le régime d'astreinte dans les CSN et le mal être des agents en situation professionnelle. Ce dernier point a fait l'objet d'une présentation par la CGT d'une enquête réalisée auprès des personnels des affaires maritimes (voir tableau de résultats ci-joint).

CONDITIONS DE TRAVAIL ET MAL ÊTRE SOCIAL

La CGT rappelle que lors du CTPR du 16 octobre 2009 ses élus ont demandé une réunion rapide du CHSR afin d'examiner les conditions de travail au sein des affaires maritimes et leurs conséquences sur la santé des personnels. Afin de mieux prendre en compte la réalité, nous avons organisé, durant la semaine du 9 au 12 novembre, un sondage auprès des personnels. Malgré le caractère précipité de l'initiative et une période peu favorable (jour férié du 11 novembre), une soixantaine de réponses ont été collectées sur les sites de Marennes, La Rochelle, Bayonne, Arcachon (pour des raisons techniques et de temps, il n'a pas été possible de diffuser le questionnaire sur Bordeaux).

Les réponses à notre questionnaire révèlent un mal être au travail conséquent et susceptible de croître :

- *ressenti massif de conditions de travail dégradées*
- *stress trop souvent présent*
- *inquiétude quant au devenir des postes*
- *inquiétude face à la création des DDTM/DTM/DIRM*
- *mauvaise information de l'administration sur les réformes en cours.*

Le malaise est suffisamment fort et profond pour que la CGT estime devoir user d'un droit d'alerte. Pour nous, les agents souffrent d'un sentiment de déconsidération dans un contexte de surcharge de travail et de pressions de la hiérarchie. La CGT pointe l'absence de formation pour les catégories C à qui l'on demande souvent plus de polyvalence et de compétences. Le manque de promotion est également ressenti et le fait exprimé pour la première fois que **certains agents féminins se sentent particulièrement dévalorisés.**

Tout en rappelant que la disparition tragique d'un collègue à La Rochelle, aurait dû conduire l'administration à réunir un CHS dans les semaines suivantes, la CGT expose ensuite les problèmes rencontrés dans divers services de la DRAM : arrêts maladie liés à des dépressions, départs en retraite non remplacés, surcharges d'activité... La CGT estime que l'organisation du travail est devenue inquiétante et la situation dangereuse. Tous les secteurs de la direction sont touchés, avec un impact plus conséquent sur les services économiques, paisance-gens de mer ENIM.

A cet égard la situation est particulièrement grave sur Marennes et La Rochelle. Il devient urgent de pallier à la désorganisation des services ENIM et de tendre vers plus d'effectifs, de moyens, de compétences. La CGT a chiffré les besoins en postes C et B. **Si l'administration ne prend pas ses responsabilités, le service va encore plus se dégrader...** Idem pour les affaires économiques à La Rochelle sérieusement bousculées par les événements.

M. Suche répond que la situation du service économique de La Rochelle a été bien gérée. Il déplore l'absence d'effectifs supplémentaires qui entraînent une **gestion à flux tendu**. Il constate que certains postes d'agents en arrêt de travail important ne peuvent être pourvus (tant que l'agent est en longue maladie, le poste est conservé sans remplacement). Il faut s'organiser avec le personnel disponible. Si une dépression est engendrée par des conditions professionnelles, l'agent doit se manifester pour un traitement individuel des problèmes.

La CGT estime pour sa part que le problème est global. L'affirmation selon laquelle « on va, grâce à la réforme, faire mieux avec moins » est irrecevable. Le recours à des remplaçants vacataires sur deux mois pour ne pas payer d'indemnité chômage, est scandaleux. Enfin, **la CGT insiste sur l'absence d'un plan de formation digne de ce nom. Le personnel affecté aux affaires maritimes est formé en général par compagnonnage, ce qui induit une charge pour ses collègues, des lacunes de formation et parfois un stress face à des situations non maîtrisées.**

ENTRETIEN DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

Une première réponse a été la prise en charge des vêtements du CSN 17 sur crédits de fonctionnement de la DRAM Bordeaux, avec une périodicité de nettoyage raisonnable (note au chef du CSN). Ce dispositif, soumis à suivi, ne concerne que ces agents, pour lesquels l'administration estimait qu'il y avait urgence. Il a été mis en place dans un cadre limité et provisoire, pour une solution locale et individualisée.

La CGT rappelle qu'elle avait soulevé ce problème lors d'un précédent CTPR et qu'elle attend toujours une réponse juridique écrite rapide dans le cadre du CHSCT. M. Suche répond que la question a été posée à l'administration centrale, sans résultat.

ACTIONS RÉALISÉES DANS LE CADRE DU DUP

- **VFI** pour les ULAM et CSN : M. Suche précise que le VFI doit être porté par les agents dotés, qui doivent en faire la promotion. Le modèle Solas prend en compte le port du gilet pare-balle.
- **Détecteurs de gaz** pour les CSN 17 et 33 : Bayonne n'a pas été pourvu, le matériel étant distribué aux demandeurs selon l'utilité, et non systématiquement à tous les services similaires. Un nouveau point sera fait en ce domaine.
- **Les éléments de sécurité incendie** prévus et non acquis (DIDAM 64-40, DRAM 33) n'ont pas été achetés pour des raisons de devis. Ils seront réévalués en 2010, avec une meilleure définition.
- **L'entretien** n'est pas intégré dans le budget DUP. C'est le service qui le prend en charge.
- **Renouvellement des gilets pare-balles** venant à échéance (tous les 5 ans) un budget est à prévoir.
- **Formation des ASP** (Animateurs Sécurité Prévention, anciens ACMO) : les ASP nommés dans les lycées doivent être formés. La formation des ASP Aff Mar s'étale sur 5 semaines. Il en est prévu une tous les ans pour les ASP nouvellement nommés. Il est souligné que la formation est un préalable à la prise de poste. Ceux des lycées peuvent-ils prétendre aux formations prévues, du fait de problématiques spéciales (cuisines, ateliers, bateaux-écoles...)? Une réunion au Ministère doit prochainement établir s'il leur faut une formation spécifique. La solution sera nationale. Il faut prendre en compte les spécificités des métiers et coordonner les actions dans une structure ad-hoc liée à la configuration (ETP et moyens, statuts) de la future DIRM (Phares et balises...)

STAGE DE FORMATION CONTRE LE STRESS POUR LES PERSONNELS D'ACCUEIL

Huit personnes se sont portées volontaires, en se faisant connaître par le biais des fiches formation (il n'y a pas eu d'appel à candidature), mais il n'a pas été trouvé de centre de formation en 2009. Un cahier des charges est à l'étude, des contacts sont pris avec d'autres ministères et des organismes extérieurs...

CADRE LÉGAL DE L'ASTREINTE DES AGENTS DU CSN

Problème soulevé par la CGT : cette astreinte, prévue par décret et arrêté ministériel, se situe dans un contexte d'évaluation des dangers de pollution pour le compte de la PréMar. Une circulaire DAM/GM les complète. Il est prévu que chaque DRAM organise l'astreinte, les principes du régime devant être soumis à avis du CHSCT. Localement, ce point a fait l'objet d'une note de la DRAM Bordeaux de 2004, prise à titre provisoire. Cette note n'a pas encore été soumise à avis du CHSCT, alors que certains agents l'appliquent actuellement. Les membres du CHSCT constatent que cette note n'a pas été présentée en pièce jointe. En outre, plusieurs problèmes sont soulevés :

- le Directeur a étendu le domaine de l'astreinte à des interventions hors cadre PréMar. Ce qui pose un problème légal, une note ne pouvant pas aller plus loin que les dispositions d'un texte national.
- La formation des agents, notamment à l'hélicoptère, et un entraînement annuel
- La demande d'un avis d'aptitude par le médecin du travail (en plus du médecin des gens de mer). De plus aucune visite d'aptitude n'est prévue pour les catégories A.
- Les conditions de récupération des agents
- L'équipement en matériel (notamment, la VFI non marine)

M. Suche admet que la légalité du dispositif peut faire l'objet d'une contestation. La question relève de la compétence parisienne, un examen étant en cours sur le sujet. Il estime que l'urgence du DRAM doit aussi être prise en considération, en plus des impératifs de la PréMar. Il prévoit de communiquer l'ensemble du dossier aux membres du CHSCT et, avec leur accord, d'envoyer un état de la réflexion du CHS au Ministère.

Jean – Luc TURPIN, Raymond BOZIER – La Rochelle le : 27 novembre 2009