

## COMPTE-RENDU REUNION DIALOGUE SOCIAL OS/DAM

Suite

### « SECURISATION DES COMPETENCES MARITIMES »

23 mars 2017

#### Présents :

**Administration** : M. COQUIL, Mme TANCHOU, M. MEJECAZE, M. WEBER, M. ARDOHAIN, Mme BOISSONNET  
**OS** : SNPAM-CGT : Patricia BEN KHEMIS, Steeve. GARBE, Frédéric DECHAINÉ et Nicolas MAYER (excusés)  
SNUITAM-FSU, FO, CFDT, UNSA, Solidaires

#### Ordre du jour :

- Guide du DCS : version modifiée de la fiche « plongée »
- Guide du DCS : Projet d'actualisation de la fiche relative à la protection fonctionnelle des agents
- Guide du DCS : projet de fiche «habilitations des agents du DCS en matière de recherche et constatations d'infractions»
- Politique relative aux armes au sein du DCS : démarche et calendrier
- Projet «compétences mer» : point d'étape – résultats de la campagne de recensement des compétences et perspectives
- Point d'avancement sur la mise en oeuvre du CACEM
- Questions diverses

#### 1- Guide du DCS : projet de fiche «habilitations des agents du DCS en matière de recherche et constatations d'infractions»

Modification de l'ordre du jour, du fait de la présence d'un spécialiste du droit de la DEB. Il convient d'élargir les habilitations des agents du DCS, notamment dans le domaine de l'environnement au titre du code de l'environnement (livre II, III et IV). Les inspecteurs de l'environnement sont divisés en 2 spécialités : ceux qui interviennent sur les installations classées et ceux qui interviennent dans le domaine de l'eau + nature. C'est à ce titre que les agents du DCS peuvent intervenir, sauf dans les parcs nationaux et les réserves naturelles.

La limite géographique pour le contrôle des espèces est la limite de salure des eaux + zones mixtes à préciser (voir le code de l'environnement) et pour le contrôle du rôle, la limite de l'inscription maritime.

La fiche doit être reprise en fonction de ces points juridiques à préciser et sera reproposée à la prochaine réunion.

Deux types de formations existent :

- ENSAM : 3 stages/an avec pour objectif un agent référent par ULAM
- CVRH : propose également un stage. Voir avec la DEB – Bureau AT 5 qui gère les inspecteurs de l'environnement pour y avoir accès.

**Le SNPAM-CGT fait remarquer que les missions augmentent à agents constants. Cela posera problème à terme.**

**Le DAM indique qu'il faudra définir des priorités.**

#### 2 - Guide du DCS : version modifiée de la fiche «plongée»

L'ensemble des points validés en précédentes séances ont été repris. Les données chiffrées concernant les bouteilles d'oxygène doivent être revues et modifiées avec le référent «plongée» afin d'éviter toute confusion.

Le DAM confirme qu'il n'y a pas d'obligation pour une ULAM d'avoir des plongeurs de bord. C'est la décision du supérieur hiérarchique qui définit les besoins.

Passage obligatoire devant un médecin hyperbare qui peut délivrer l'habilitation en cas d'absence du médecin de prévention. Sinon, la loi commune du code du travail s'applique.

Dans un deuxième temps, un manuel type du plongeur sera proposé. Il introduira l'obligation d'avoir un plongeur d'assistance en plus des plongeurs de bord. Cela nécessite d'élargir le champ des formations.

Il y a obligation de valider cette formation tous les 5 ans, idem pour la formation des assistants plongeurs, pour le CGO et le CRO. Cela représente un coût important pour les DDTM. Elles n'ont souvent plus les moyens de financer des formations métiers. C'est une difficulté supplémentaire pour les agents de valider leurs titres pour pouvoir exercer leur métier en toute sécurité.

**Remarques de la CGT :**

Il y a obligation de revalider cette formation tous les 5 ans, idem pour la formation des assistants plongeurs, pour le CGO, le CRO, pour le module secourisme, etc.

Cela représente un coût important pour les DDTM, qu'il faudrait quantifier pour les planifier. En effet, sans cet exercice, les DDTM n'auront plus les moyens de financer des formations métiers. C'est déjà le cas pour certaines, qui sont tentées d'utiliser le programme 205 des ULAM.

Cette difficulté supplémentaire pour les agents de revalider leurs titres, les exposent en terme de sécurité. Ces situations de plus en plus dégradées, interpellent sur les possibilités d'assurer les missions sereinement (connaissances et sécurité) ?

Les agents et le SNPAM/CGT exigent la mise en place de moyens financiers pour la revalidation des titres des agents afin de garantir leur sécurité.

Le pyramidage des âges des agents est également préoccupant pour le maintien des missions. Il convient d'anticiper les remplacements suffisamment en amont pour organiser les formations des nouveaux arrivants.

**Demande de la FSU de faire passer ces documents en CHSCT. Il s'agit de documents sécuritaires et il convient de leur donner une valeur nationale.**

**Réponse du DAM :**

La sécurité s'acquiert avec des formations et une conscience des enjeux. Toutefois, le 205 n'a pas vocation à prendre en charge ces dépenses. Cela relève du 333 qui est très sollicité et de ce fait, rencontre des difficultés certaines à financer ces formations.

**Il faudra effectivement un passage en CHSCT. Néanmoins, ce guide pourra être publié comme élément de bonnes pratiques avant validation du CHSCT.**

**3 – Guide du DCS : Projet d'actualisation de la fiche relative à la protection fonctionnelle des agents  
cette fiche sera présentée à la prochaine réunion**

**4 - Politique relative aux armes au sein du DCS : démarche et calendrier**

La création de l'AFB et les activités en lien avec la DEB nécessitent une rencontre entre les différents services intervenant sur des domaines communs afin d'avoir une réflexion sur une approche globale d'une politique armes. Au-delà du port d'arme, de son utilisation, il convient d'aborder la question de la gestion des conflits. Cela nécessite la mise en place de formations, et d'un suivi.

Cela va s'articuler autour de différents scénarii et de réunions de travail spécifiques avec les OS, les chefs de service DIRM/DDTM, le référent national, des chefs d'unité et des commandants de patrouilleurs et vedettes :

- une première réunion semaine 16/17. A l'issue de cette première réunion, au vu du scénario retenu, il y aura
- une deuxième réunion intersyndicale : semaines 18/19 ou 20/21
- projet transmis en intersyndicale de juin pour définir à partir du besoin, le cadre juridique et aborder la légitime défense, la problématique de l'immobilisation et du menottage.

**Les OS constatent des dérives des préfets maritimes qui demandent la présence des agents du DCS dans le cadre de manifestations nautiques pour assurer de la sécurité anti-terrorisme.**

**Réponse du DAM**

Effectivement, il y a un glissement des missions pour assurer de l'ordre public. Ce n'est pas la vocation des agents du DCS. C'est le rôle de la marine nationale qui doit se recentrer sur sa mission première et moins faire de contrôle des pêches et vice et versa.

Pour les armes, il faudra bien vérifier l'aptitude, et suivre cette question, car cela va bouger au sein du ministère et regarder les différents scénari.

## 5 – Point CACEM

Rappel de la mise en œuvre : mars 2015, mise en place du dispositif ministériel, en octobre 2015 réunion du CIMER, 4 novembre 2016 adoption du CIMER, 3 mars 2017 réunion DEB/DAB/SGMER, DIRM, DDTM, PREMAR. Le 15 mars 2017, le CODIR garde côtes valide le plan de contrôle des pêches qui définit les priorités 2017 à décliner par DIRM.

La structure est localisée au sein du CROSS ETEL et fonctionne actuellement avec deux agents partageant un mi-temps avec d'autres missions de surveillance. La cellule va être renforcée avec 2 créations de postes : 1 A militaire et 2 B civils (recrutements en cours) et continuera de travailler en synergie avec le CNSP.

Les locaux resteront au sein du CROSS ETEL avec la mise en place d'un programme financier de plusieurs centaines de milliers d'euros.

Les sites LEGI pêche et LEGICEM vont monter en puissance. La base de données POSEIDON, module consacré à la pêche, intégrera le module environnement. Tout ceci devant se faire de manière progressive, sur plusieurs années.

## 6 - Sécurisation des compétences maritimes

**Bilan expérimentation de mars 2017** : un diaporama devrait être transmis aux OS que l'on mettra en ligne pour votre information.

Cette expérimentation est basée sur le volontariat. D'une façon générale, il y a un bon retour (41 fiches, 26 services ont répondu). Cela permet de tester la pertinence de l'outil, de préciser les besoins en collecte des données.

*Poursuite de l'expérimentation afin de réaliser une analyse sur 5 ans* : cela permet d'avoir une analyse des fragilités et de faire une analyse prévisionnelle des besoins, pour les anticiper. Le développement se fera en lien avec le SI qui dispose d'un site dédié « RENOIR ». Les ministères de la justice et des affaires sociales l'utilisent déjà.

Cette expérimentation va s'étendre à d'autres métiers : Gens de mer, cultures marines, gestion des pêches et de la ressource halieutique, signalisation maritime, Polmar terre ...

**La CGT déplore que les métiers cités relevant des ex-affaires maritimes/DSAG ne soient pris en compte que 7 ans après la réforme de l'Etat, par l'Administration. La CGT rappelle qu'à cette époque, elle a réalisé un gros travail de recensement des différents métiers « MER », dont ces métiers. Ce travail a été transmis à la DRH et à la DAM qui, par déni, ont omis de les décliner dans le registre des fiches métiers « MER », en 2010. Depuis, aucun correctif n'a été apporté.**

**Ceci a contribué à déclasser les ex-Cam DSAG au moment du passage au NESS, ainsi que les IAM OA. Cette omission a également eu un impact négatif, lors de la mise en place de la PFR et aujourd'hui en caisse de résonance, dans le cadre du RIFSEEP et de PPCR.**

**Actuellement, ce sont, pour la plupart des SGM, qui effectuent ces missions, par défaut, sans reconnaissance et validation des acquis professionnels (PPCR = volumétrie trop insuffisante).**

**Sans compter que les SACDD, pour l'essentiel des agents en perte de missions, occupent ces postes sans avoir de formation préalable. Cela pose un certain nombre de problèmes dans les services, dans la mesure où ces agents reçoivent du public et sont amenés à donner des informations précises sur des questions qu'ils ne maîtrisent pas toujours et qui peuvent avoir un impact important dans la gestion des dossiers (carrière des marins, délivrance de titres, de PME, gestion des quotas...).**

**Cela génère souvent auprès de la profession ou des usagers, des tensions. Cette perte de savoir, liée également à l'absence de formations dans ces domaines, a été de nombreuses fois dénoncée par la CGT.**

**La politique de gestion des ressources humaines dans notre ministère est uniquement comptable. Elle a notamment contribué à véhiculer, amplifier une image négative des fonctionnaires et a permis à certains de justifier de leur inutilité, donc d'une nécessité de baisse drastique des effectifs.**

**Il est grand temps de porter une attention particulière à ces missions pour qu'elles soient enfin reconnues en tant que telles. A terme, sans cette reconnaissance, elles pourraient être externalisées, faute d'effectif.**

**Mais faire et défaire, c'est toujours travailler pour la DRH...**

- Calendrier :

Avril/été : échange avec le SI

Réunion juin 2017 pour valider l'élaboration du plan d'action

### QUESTIONS DIVERSES ABORDEES

- Nécessité de revoir le régime indemnitaire des TSDD NSGM et ISN qui ne bénéficient pas de primes embarquées.
- Compétences pointues des SGM : auraient dû basculer en catégorie B au vu des missions exercées, la volumétrie n'est pas suffisante
- vocation de l'agression de l'ULAM 85 : lien avec la nécessité de revoir la politique des armes
- Fusion/intégration des IAM/ITPE et AAE : les projets sont validés avec quelques propositions d'amendements et doivent passer par les fourches caudines du Conseil d'Etat, si possible avant la fin de la mandature présidentielle (23/04/2017), sinon peut être sine die...

**La CGT a demandé des éléments complémentaires sur l'ensemble de ces points. Le DAM est resté très laconique et distant en répondant par des : «il faut élargir le débat avec d'autres acteurs avant de prendre des décisions»..., «ce n'est pas ce que l'on a proposé»... On sent que la période n'est pas propice à prendre position et décision.**

**Oh temps suspend ton vol... Il faudra attendre la suite au prochain numéro...**

**Ce qui est certain, c'est que l'on n'est peut être pas au bout de nos surprises...**

### Vos représentants SNPAM CGT

Patricia BEN KHEMIS

Steeve GARBE