

Audit sur les dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos

Direction inter-régionale de la mer Nord Atlantique Manche Ouest

Auditeurs : Christian Dieudonné et Philippe Guimbart, chargés de mission à la MIGT 3 ouest

Audités : Claude Drouglazet (CFDT Affaires maritimes), Stéphane Guiheneuf (CGT/SNAPBSM), Claude Houis (CGT), Marie-Christine Renard (CGT/SNPAM), Henri Lozachmeur (CGT/SNPAM), André Godec (CGT/SNPAM), Yves Vincent (ex-CGC, membre de la CAP des inspecteurs des affaires maritimes)

Date de l'audit : 26 mai 2010

Date d'envoi du compte rendu d'entretien : 27 mai 2010

Date de validation par les audités :

Dans le contexte des DRAM, la gestion des dérogations aux garanties minimales était effectuée en dehors des règles nationales. Il est donc intéressant que la direction des ressources humaines souhaite remettre de l'ordre. Cette démarche répond notamment aux demandes des organisations syndicales en CTPM.

Le seul texte réglementaire pour le domaine des affaires maritimes est un décret d'équivalence paru en 2003. Les organisations syndicales dénoncent un dispositif juridique incohérent et illisible pour les ULAM, les vedettes régionales, les patrouilleurs, les CSN et certains services administratifs.

L'arrêté sur les astreintes, paru en février 2010, n'est pas clair car il convient de dissocier les astreintes de sécurité, qui permettent au préfet maritime de solliciter les services en situation d'urgence, et les astreintes de décision. Ces dernières ne sont ni officialisées ni formalisées. De manière générale, le niveau et l'importance de ces astreintes devrait faire l'objet de discussions.

Le fonctionnement des ULAM est régi par un dispositif de vacation qui ne fait l'objet d'aucune couverture juridique. Plus généralement, l'organisation du travail est encadrée par des circulaires dont la valeur juridique est incertaine.

En particulier, la prise en compte des missions des CSN, notamment les missions effectuées à l'étranger, ne fait pas l'objet d'un cadrage juridique précis (seule une circulaire de la DAM élaborée en 2007 existe, mais ce texte n'a fait l'objet d'aucune concertation). Il est dérogé régulièrement aux garanties minimales, par exemple lorsque les agents ne peuvent débarquer dans le pays et sont contraints de rester sur place plusieurs semaines. D'ailleurs, les CSN ne sont pas mentionnés dans le décret de 2002, ce qui génère une insécurité juridique pour les agents lorsqu'ils effectuent leurs missions. Il est donc opportun que la direction des ressources humaines tienne compte de la spécificité des métiers maritimes. Cela commence par un état des lieux des contraintes des différents métiers.

Les organisations syndicales ont été conduites à intervenir auprès du ministère sur l'insécurité juridique du dispositif et sur l'iniquité de certaines mesures. Par exemple, quand les personnels du patrouilleur des affaires maritimes IRIS se rendent en formation, cela se traduit pour eux par une dette de jours travaillés !

Il est indiqué que le mode de gestion des personnels maritimes constitue un élément explicatif.

Ainsi, en 2004, la DAM a indiqué que dans les CSN, si les inspecteurs des affaires maritimes ne voulaient pas effectuer les missions à l'étranger, il serait fait appel aux personnels militaires. L'impact de la culture militaire est globalement souligné car celle-ci est supposée constituer la référence qui doit s'imposer aux personnels civils. De manière générale, la diversité des statuts constitue une source de difficulté dans le dialogue et l'élaboration de règles. La diversité des métiers représente également une contrainte : il est difficile de rédiger un texte applicable à l'ensemble du personnel.

Les missions d'inspection de navire se multiplient : inspections de sécurité, de sûreté, audits, etc. Les inspecteurs des affaires maritimes sont invités à faire les audits pendant les traversées (courrier de la DAM mars 2009), mais leur intervention n'est pas encadrée, car cela suppose qu'ils travaillent en continu pendant plusieurs jours d'affilée. Les inspecteurs sont tout à fait d'accord pour être disponible 24 h / 24, mais cela n'est pas compatible avec leur gestion comme personnel administratif. Tant que les agents sont en astreinte, cela ne pose pas de difficulté. En revanche, quand ils sont appelés à intervenir, il n'existe plus de cadrage juridique. Les décisions sont alors prises localement, sans référence juridique, ni cohérence nationale. Les inspecteurs ont entamé un mouvement pour faire remonter ces problèmes, mais ils regrettent que cette action conduisent à reporter la charge sur leurs collègues militaires. Ils rappellent que la France est également soumise à des obligations internationales : une nouvelle directive européenne (2009/16) devrait conduire, dès 2011, à multiplier les inspections de navire, augmentant ainsi le nombre d'interventions lors des week-ends. Or, si l'astreinte permet de gérer le non programmable, la visite d'un bateau n'entre pas dans ce cadre. Les organisations syndicales mentionnent que ce problème a été évoqué au niveau national et que le Grenelle de la mer a été alerté sur l'impossibilité pour la France, dans le contexte actuel, de faire face à ces nouvelles obligations. Le Grenelle a conclu à la nécessité de renforcer l'effectif d'inspecteurs (+ 40 postes), mais le ministère n'a pas donné suite.

Concernant la capacité de mesurer concrètement les dérogations aux garanties minimales, les organisations syndicales indiquent que, sur les PAM, le journal de bord permet de connaître précisément la chronologie des événements. Dans les ULAM, l'instruction de la DAM avait spécifié que chaque dépassement horaire soit signalé au CTPR, mais cela n'a jamais été fait. De plus, il existe des mécanismes d'astreinte téléphonique à domicile non validés par l'instruction et non recensés.

Les représentants du personnel soulignent que le décret DIRM n'a prévu aucune instance paritaire et s'interrogent donc sur le lieu où ces questions peuvent être évoquées.

Ils indiquent que le problème des dérogations aux garanties minimales renvoie plus généralement aux questions de sécurité. Or, si on impose aux armateurs des documents uniques de prévention des accidents, ce document unique, quand il existe, n'est pas toujours validé dans les services (par exemple, au CSN de St Nazaire, un projet a été élaboré, qui contient des éléments que les différents chefs de service ont bien voulu prendre en compte, mais sans harmonisation nationale et sans validation formelle).

Dans le secteur des phares et balises, les missions sont davantage encadrées mais il subsiste des « bricolages » pour s'adapter à des missions non prévues lors de l'élaboration des textes. Lors de déplacements en mer, il peut arriver qu'il y ait des dépassements d'amplitude horaire, qui ne font l'objet d'aucun retour d'information en CLHS (les dépassements horaires peuvent être liés d'une part à l'urgence de l'intervention et d'autre part aux conditions météo) ; les agents ne sont donc pas sensibilisés au respect de l'amplitude horaire pour leur propre sécurité. Il convient de noter qu'il existe des feuilles de travail qui permettent de mesurer ces dépassements. L'astreinte à l'année pour les CEI débouche sur peu d'interventions, mais lors des interventions POLMAR, toutes les garanties explosent : il est difficile de parler de garanties minimales au préfet de zone en période de crise !

La question de la prise en compte des déplacements est également évoquée. Les représentants des personnels des phares et balises soulignent qu'il a fallu des discussions interminables pour faire valider le fait que le déplacement d'un agent se rendant sur un phare constituait du temps de travail effectif.

Le fait d'être absent chez soi une nuit a les mêmes conséquences sur la vie personnelle qu'on soit à Marseille ou à Singapour. Or, si un agent est à Singapour, il a droit à des compensations, alors qu'à Marseille, rien n'est prévu.

Les organisations syndicales dénoncent également le fait que le temps de déplacement pour aller en formation ne soit pas comptabilisé.

Pour les CSN, on peut quantifier facilement les déplacements à l'étranger, les dates et heures de départ et d'arrivée étant explicitée dès la rédaction de l'ordre de mission. Les représentants du personnel souhaiteraient disposer d'un cadrage clair pour ces interventions. Ils indiquent que, pour la compensation financière, il existe un système « bricolé » (remboursement directement aux agents de frais par les armateurs), qui a été porté à l'attention de la Cour des Comptes et qui a fait l'objet de critique du Conseil d'État. Il conviendrait a minima de réactiver les régies d'avance pour éviter que les agents ne perçoivent directement les défraiements de la part de l'armateur.

Les représentants du personnel mentionnent également le cas des lycées maritimes, dont ils souhaiteraient qu'ils ne soient pas écartés de l'étude : certains personnels des lycées sont, en effet, des personnels de la DIRM et leur situation devrait être également examinée.

Pour conclure, les organisations syndicales soulignent le contexte de forte déstabilisation des agents dans lequel cette étude est menée. Ils indiquent que ce sentiment de déstructuration totale constitue la préoccupation majeure des personnels et insistent sur les conséquences dramatiques des réorganisations menées rapidement sur la santé des agents (dépressions, maladies, suicides). Les organisations syndicales se déclarent naturellement disposées à négocier techniquement sur la mise en œuvre des horaires de travail. Mais elles seront, dans ce contexte, particulièrement vigilantes aux dispositifs mis en place pour que les agents retrouvent une stabilité professionnelle.