



## Compte-rendu de la réunion OS/DAM du 18 décembre 2015

### Présence :

#### Administration :

Mme BREHIER, Mme TANCHOU, Mme COURSEAU, Mme FERREOL, M. WEBER, M. MEJECAZE, M. QUITOT, M. KOLB

#### OS :

SNPAM-CGT : Patricia BEN KHEMIS  
FSU, FO, CFDT, Solidaires, UNSA

La DAM s'excuse pour la transmission tardive de certains documents.

Afin de permettre une durée suffisante pour discuter de l'ensemble des points de l'ordre du jour, elle a prévu des paniers repas pour l'ensemble des représentants présents.

Elle précise que cette réunion a uniquement un caractère d'échange avant la validation définitive des documents.

La Dam informe qu'au sein du CHST du 15 janvier prochain, il y aura un groupe de travail sur les thèmes maritimes suivants :

sujet amiante :

- établissement de la liste des agents concernés ;
- préparation de l'instruction

La Dam demande s'il y a des questions particulières à aborder :

L'ensemble des OS rappellent à la DAM, :

- la nécessité d'avoir un relevé de conclusion systématique après chaque réunion pour valider les échanges et éviter les débats stériles,
- son engagement de transmettre le bilan des recrutements, la liste des postes/missions
- la nécessité d'adresser les documents de travail dans un délai suffisant permettant l'analyse critique de ceux-ci.

L'organe du CHSCT doit être consulté pour la mise en place de l'ARTT des ULAM, le port d'armes et le droit de retrait

Elle promet de mieux faire pour 2016.

### Fiche 1 - les missions du dispositif de contrôle et de surveillance

Le contrôle de l'environnement semble être mis sur le même pied d'égalité que le contrôle des pêches, alors que les missions sont nouvelles et nécessitent des formations relativement longues. Les OS soulignent qu'il convient d'être commissionnés pour exercer pleinement la mission du contrôle de l'environnement, donc avoir suivi une formation spécifique. Elles sont très limitées : 1 à 2 par an avec un maximum de 15 agents par session, sachant qu'il y a tous les agents, hors champs maritime, compétents dans ce domaine à former. Tous les agents doivent-ils être formés au sein d'une ULAM ?

La DAM explique qu'effectivement, le peu de formation ouverte dans ce domaine et le manque de place dans les stages est un réel problème. En conséquence, il faudra voir dans le temps, s'il est nécessaire de démultiplier les stages de formation pour former l'ensemble des agents d'une ULAM, ou s'il convient de former un ou 2 agents par ULAM.

La DAM rappelle que le guide n'a pas vocation à hiérarchiser les missions, mais à les décrire à plat.

Les OS indiquent que les missions ont évolué considérablement, notamment celle du cadre ex-AIML et du chef d'ULAM.

**La CGT rappelle que cette évolution des missions doit être intégrée dans le cadre du plan de requalification pour repositionner les agents sur les grades, voire les corps dont relèvent dorénavant ces missions.**

La CFDT propose d'ouvrir les postes de chef d'ULAM, de second commandant ou de commandant de patrouilleur à la catégorie A.

La DAM confirme qu'elle pourrait envisager d'introduire une certaine souplesse.

La CGT rappelle qu'il conviendrait d'associer la DRH à ce processus. Lors des CAP, quand un candidat, disposant des qualifications, postule sur un poste de niveau supérieur à son grade, la DRH refuse de valider la mobilité. On ne peut tenir un discours d'ouverture d'un côté et invoquer d'autres règles en CAP.

#### **Fiche 4.3 - les vedettes**

Cette Fiche a fait l'objet d'un débat à la précédente réunion. Néanmoins, un correctif sera apporté sur la nécessité de décliner la liste des brevets STCW à détenir pour occuper certaines fonctions de marins.

#### **Fiche 4.4 – les ULAM**

Les OS rappellent les préconisations du rapport du CGEDD, notamment sur la composition d'une unité à 8 agents pour vraiment être opérationnel. Actuellement, les ULAM sont constituées de 5 à 6 agents, voire 7 pour les plus chanceuses. Les effectifs diminuent d'année en année.

Pour les catégories C, il n'y a plus de concours et les tâches des agents relèvent de la catégorie B et, à ce titre, la CGT revendique le passage de l'ensemble des catégories C-SGM en B. Les recrutements se font à partir de personnels hors champs maritime, qui ne disposent pas de formations et n'ont pas le niveau des habilitations nécessaires pour exercer le métier qu'après parfois 2 années de formation. De plus, le temps de formation initiale a été paradoxalement réduit, alors que le champ des compétences des agents s'est élargi. Il est passé de 6 mois à 6 semaines.

Le métier répond également à des obligations d'aptitudes physiques qui ne sont pas forcément vérifiées avant la validation de la prise de poste.

Les charges de travail administratif se sont considérablement accrues pour le chef de l'ULAM.

L'unité doit être active 5 jours sur 7. Cela n'est plus possible en cas de faible effectif. L'organisation du temps de travail des ULAM est prévue avec un effectif minimum pour remplir cette condition.

Les modalités d'utilisation des moyens nautiques ne sont pas claires. Il convient de supprimer le paragraphe indiquant qu'une unité doit être en mesure de sortir les 2 moyens nautiques en même temps.

La DAM, indique qu'il ne convient de prêter des intentions au rédacteur. De plus, les contraintes budgétaires affectent l'ensemble des ministères. La charge opérationnelle doit être adaptée aux moyens et non l'inverse. Pour cela, il est nécessaire de prioriser les actions. En 2016, la DAM va organiser un recrutement de SGM.

**La CGT et la FSU dénoncent la dichotomie DAM/DPMA. En fait, la DPMA prend des engagements auprès de la commission européenne en matière de contrôles des pêches que la DAM ne pourra pas honorer du fait de la faiblesse des moyens . Cela revient à dire que l'Etat préfère payer des amendes que de recruter des agents pour répondre aux objectifs validés par la DPMA auprès de la commission.**

La DAM tente d'expliquer comment il convient d'essayer de bien fonctionner avec les moyens alloués. Elle précise que sa mission comprend un double volet : le travail avec les OS et le travail avec les administrations.

## Révision cadrage ARTT des ULAM

La DRH propose d'évoquer les sujets de l'affectation des agents et de la clarification des statuts lors d'une réunion ultérieure de façon à pouvoir aborder tous les sujets proposés à l'ordre du jour.

La FSU a abordé la question de la PPN pour les navigants de la vedette régionale suite à la pétition. Les agents souhaitent être traités de façon équitable et revendiquent la même prime que les navigants sur les patrouilleurs.

La DRH précise que les mesures catégorielles sont en baisse constante depuis plusieurs années. La demande des agents sur les vedettes régionales s'avèrent trop coûteuses dans ce cadre. L'impact sur l'enveloppe globale est trop important. D'autres mesures seront prises. Un groupe de discussion ad hoc va se réunir prochainement pour travailler sur ce dossier.

Autre point abordé : la possibilité de maintenir l'ISH en cas de CLM. Cela ne peut se faire, L'ISH ne peut être versée que si l'agent est inscrit dans la programmation. C'est le droit commun dans le cadre de l'ARTT ULAM qui s'applique.

### Rapport du CGEDD : porte sur la période 2012/2013 à la demande de la DAM et du SGG

La DAM précise que les recommandations sont reprises dans le document présenté :

Pour les agents : obligation de la pause méridienne et précision sur le temps partiel

Les observations des OS sont les suivantes :

Dans le cas où les agents pourraient bénéficier des 2 jours de fractionnement pour prise de congés hors période d'été, il faudrait prévoir 182 vacations et non plus 184.

Les OS demandent à ce que le samedi soit considéré comme une vacation spéciale ouvrant droit à ISH. La DRH répond que cela doit être étudié, mais cela peut favorablement évoluer.

Dans le cas où une mission dure plus de 12H, il n'y a rien d'écrit. Il conviendrait d'apporter les précisions nécessaires aux agents.

La DRH précise que la dérogation programmée existe dans les textes.

Par contre, en cas de dérogation non programmée, on tombe dans le travail illégal. Ceci doit être du domaine de l'exceptionnel. Dans ce cas, il est impératif d'en rendre compte auprès du CT Ce dernier doit diligenter une enquête qui permet d'analyser le pourquoi de ce dépassement et préconiser une méthode pour mieux organiser les choses

## Décret composition du conseil d'orientation de l'ENSM

Le projet présenté à nouveau par la DAM est contesté sur 2 points :

- la disparition en qualité de membre du Directeur de l'ENIM ou profit du DREAL. Demande du maintien du directeur de l'ENIM- la composition à 12 membres pour les OS calage sur la composition du CTM passée à 15 membres : demande de passage à 15 membres.

Ce document fera l'objet d'une nouvelle lecture à une prochaine réunion.

La séance est levée à 14h30

Vos représentants du SNPAM-CGT

SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE L'ADMINISTRATION DE LA MER C.G.T.

AFFAIRES MARITIMES- 5 quai du Capitaine Allegre 33311 Arcachon

☎ : 05.56.83.37.38 - 📠 : 05.57.52.57.19 🌐 : <http://snpam.cgt.free.fr> 🌐 <http://cgt-snpam.syndicat.i2/> 📧 [nicolas.mayer@gironde.gouv.fr](mailto:nicolas.mayer@gironde.gouv.fr)