



Arcachon, le 7 septembre 2022

Monsieur Eric BANEL
Directeur général des affaires maritimes,
de la pêche et de l'aquaculture
Tour Séquoia
1 place Carpeaux
92800 Puteaux

Monsieur le Directeur,

La direction générale des affaires maritimes, de la Pêche et de l'Aquaculture, nouvellement créée il y a six mois entre dans sa phase pleinement opérationnelle.

Nous avons eu l'occasion de dialoguer brièvement, à deux reprises, depuis votre prise de fonction. La CGT vous a exprimé, notamment, son attachement à la culture d'un dialogue social de proximité en prise avec la défense des missions de l'administration de la mer et de l'intérêt de ses personnels. Nous ne vous avons pas caché nos attentes, fortes et concrètes, sur un certain nombre de sujets critiques.

Aux fins de disposer d'une feuille de route partagée qui puisse s'inscrire dans l'agenda social du Ministère, la CGT vous saisi de points essentiels qui retiennent l'attention des personnels et sur lesquels des avancées sont attendues.

1 Effectif des bordées à bord des Patrouilleurs des Affaires Maritimes

La modernisation du Dispositif de Contrôle et de Surveillance hauturier a été opérée à effectif constant par la suppression de 3 Vedettes Régionales dont les personnels ont été ventilés sur les 2 Patrouilleurs mis en service.

Le changement de segment de flotte et d'organisation du travail privilégient désormais la projection très au large. Si le besoin ponctuel était réel, la CGT déplore cependant l'abandon de l'effort de surveillance de l'espace côtier moyen. D'autres options, plus ambitieuses, avaient été formulées. Nous réitérons nos réserves quant aux capacités du format retenu à satisfaire aux obligations de la France en matière de contrôle communautaire des pêches, a fortiori dans la perspective d'une augmentation de 20 % des efforts.

Le format d'équipage annoncé avec 31 agents par Patrouilleur, répartis en deux bordées, est sub-critique. Deux bordées de 15 agents, quand la CGT justifiait le besoin à 17, plus un agent « flottant » entre les deux bordées fait peser un risque structurel de ne pas pouvoir assurer la mission à la moindre absence d'un seul agent. Dans ces conditions, la programmation des formations à terre, initiales ou continue, pour l'obtention ou le maintien des qualifications STCW obligatoires ne peut plus être garantie. Un risque juridique pèse désormais sur l'habilitation des personnels à pouvoir continuer à exercer leur mission.

1 – 1 Définition d'une stratégie de contrôle adaptée

La réforme de 2010 a initié une césure entre l'échelon régional et départemental de l'administration de la mer. Dirm et Dml sont désormais des entités administratives distinctes. Pour autant, les moyens de l'État pour le contrôle des pêches et la gestion de la ressource halieutique, soit les Patrouilleurs en DIRM, les ULAM et les Cultures Marines en Département, répondent aux mêmes priorités et appartiennent au programme budgétaire que vous pilotez. La graduation des postes au sein du dispositif est de nature à permettre, en outre, un véritable déroulé de carrière pour les personnels.

La CGT demande l'élaboration d'une doctrine entre DIRM et DML, sur impulsion de la DGAMPA, donnant des perspectives et des droits aux agents pour s'inscrire dans un projet professionnel de carrière au sein du Dispositif de Contrôle et de Surveillance. Les voies de promotion tant de C en B que de B en A auront à être garanties par la promotion au mérite, sur des postes à responsabilité ou par reconnaissance d'expérience, des agents du DCS.

2 Délégation du contrôle des navires aux sociétés de classification

La réforme de 2012 de l'Inspection de la Sécurité des Navires a consacré la délégation des visites aux sociétés de classification pour les navires de plus de 500 UMS en navigation internationale.

Par ailleurs, la périodicité des visites pour la délivrance des permis de navigation des navires de moins de 12 m a été portée à 5 ans maximum. Cette réforme a été étendue en 2014 aux navires de 12 à 24 mètres.

La CGT s'est opposée dès 2010 à ce qui n'était encore qu'un projet. Nous annonçons l'inévitable perte de qualité du service rendu aux marins et armateurs ainsi que l'inexorable dégradation du niveau de sécurité de la flotte battant pavillon français. On nous répondait alors que la France était classée au premier rang mondial pour la performance du pavillon en matière de sécurité, de préservation de l'environnement et de protection sociale.

C'est oublier la suite qui, hélas, aura confirmé notre analyse. Le classement de la France dans le mémorandum de Paris n'a cessé de chuter d'année en année, depuis la privation du contrôle de la sécurité des navires.

Si la France était effectivement, encore, au 1^{er} rang mondial en 2017 et 2018, elle accusait un premier recul en 2019 passant à la 4^e place. Position encore honorable, ce repli aurait dû alerter. En effet, dès l'année suivante, en 2020, le pavillon français dévissait à la 15^e place puis à la 23^e en 2021 pour toucher le fond en 2022 à la 30^e position sur un classement de 70 pays.

Cet effondrement intervient dans un contexte particulier de bénéfices historiques des sociétés de transport maritime. La trésorerie de manque pas pour répondre aux obligations. Or, constatons que le ruissellement peine à produire ses effets en matière de sécurité des navires, de protection sociale ou de préservation de l'environnement.

La CGT vient de demander au Ministre de l'Écologie un audit paritaire sur les raisons du déclassement du pavillon français.

Alors que les effets des réformes précédentes de l'Inspection de la Sécurité des Navires impacte le rayonnement du pavillon français, il est permis de se demander quelle sera la place de la France dans quelques années alors que le processus est aggravé par un nouveau projet de délégation des visites de navires de plus de 24 mètres aux sociétés de classification et l'adoption de visites désormais cantonnées aux navires cible de moins de 24 mètres.

La CGT est opposée à la mise en place de cette réforme qui ne pourra qu'engager la responsabilité de l'administration si cette plongée dans les profondeurs du classement se poursuit. Nous allons saisir l'autorité politique à ce sujet pour faire stopper cette folle fuite en avant.

3 Expositions des inspecteurs de la sécurité des navires à l'amiante

La circulaire du 27 mars 2017 relative à la prévention des risques spécifiques aux métiers de l'administration de la mer et ses parties techniques, fixe le mode opératoire d'intervention et de suivi des inspecteurs chargés des visites sur les navires au regard des risques d'exposition à l'amianté ou autres CMR.

A ce sujet, notre organisation syndicale saisissait la Secrétaire Générale du ministère en mai 2018, en particulier pour l'alerter sur la présence avérée d'amianté sur des navires dits « free asbesto », justifiant l'inscription des agents exposés au dispositif de départ anticipé dit « C3A. » Une actualisation des textes était attendue.

Mme Engström rejetait la demande de la CGT, sans prise en compte de l'exposition des agents, réservant les dispositions du « C3A » aux seuls les inspecteurs de la sécurité des navires en fonction avant 1996.

Mme la Secrétaire Générale indiquait dans son courrier réponse : « *Il est cependant avéré que des contrôles récents ou des opérations de maintenance pratiquées par les armateurs eux-mêmes ont fait ressortir la présence parfois ignorée par l'armement d'amianté sur certaines pièces à bord de ces navires, dont des navires de l'armement CMA CGM pourtant soumis à une interdiction d'usage de l'amianté à leurs bord et classifiés comme sans amianté « free asbestos». Ce qui pose effectivement de manière très concrète la question des éventuels risques sanitaires encourus par les ISNPRPM à l'occasion de visites d'inspection sur les navires ou dans les chantiers de construction navale* ».

Considérant le risque avéré pour la santé des agents comme les possibles conséquences relatives à l'obligation de résultat de l'employeur pour la sécurité des personnels, la DRH commandait alors une étude au CGEDD : « ... *Au regard de ces éléments, une étude plus au fond paraît être la modalité la plus adaptée pour objectiver l'exposition à des poussières d'amianté des ISNPRPM civils et militaires... Je vous confirme la très prochaine saisine du CGEDD pour conduire cette mission d'évaluation* ».

La CGT demande que le rapport soit communiqué et que des négociations sur cette thématique s'engagent.

4 Requalification des syndic des gens de mer en catégorie B

Les syndic des gens de mer des affaires maritimes, agents de catégorie C, sont les laissés pour compte du Ministère.

Le corps des syndic des gens de mer, dont le recrutement est quasi-éteint, est représenté par à peine 240 agents. Ces personnels exercent, pour la majorité d'entre eux, des fonctions à responsabilité et technicité identiques à leurs collègues de catégorie B. Les fiches de postes sont souvent les mêmes.

L'application des grilles fonctions/catégories de tous les corps du ministère comme le recrutement « au compte goutte » aurait dû amener le Ministère à reconnaître et déclarer le corps en voie d'extinction pour, par voie de conséquence, déployer les règles DGAFP de transfert de ces agents dans des corps de catégorie B.

Chargés de contrôles, encadrants, formateurs, chargé d'analyses juridiques, chefs de quart, inspecteurs communautaires aucun de ces métiers occupés par des syndic des gens de mer ne serait classé en catégorie C dans toute la fonction publique.

Le Ministère a su opérer à juste raison pour le reclassement de nos collègues du corps des adjoints de l'environnement. Ces agents, chargés exactement des mêmes fonctions que les syndic des gens de mer, mais à terre, on fait l'objet d'une procédure de requalification de C en B en 2018.

La CGT ne demande ni un traitement de faveur, ni de privilèges mais l'application des mêmes règles à tous les agents du MTE. Un plan de requalification de C en B doit être inscrit à l'agenda social. Aucune autre alternative n'est acceptable pour notre organisation.

5 Formations STCW: un plan d'action pour éviter la catastrophe :

La formation des personnels maritimes, en particulier la qualification des quelque 800 agents qui sont amenés à naviguer dans le cadre de leur fonction, relève aujourd'hui de l'initiative individuelle et du bon vouloir de l'encadrement local.

Aussi, alors que nous sommes amenés à contrôler et sanctionner les défauts de qualification des marins professionnels, notre propre structure s'est révélée dans l'incapacité de former ses agents pour leur garantir soit l'obtention, soit le maintien des compétences et autres brevets.

La planification de la formation des personnels avec en préalable l'inventaire des besoins doit être engagée de toute urgence. La formation initiale à l'entrée aux affaires maritimes ainsi que la validation et la revalidation des brevets en cours de carrière doit être garantie.

Pour la CGT, l'expression de la volonté ne peut qu'émaner du responsable de programme. A défaut d'un cadre unifié, cela reviendrait à laisser à nouveau cette question prégnante aux initiatives locales et à maintenir la rupture d'égalité et de chance entre agents.

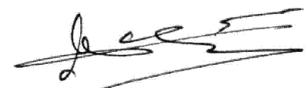
*

* *

Relai des aspirations des personnels de l'administration de la mer, la CGT attend des avancées significatives sur les différents points qui vous sont présentés.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le secrétaire général



Nicolas MAYER