



RÉUNION DAM-OS "Modernisation du DCS hauturier"
22 JUILLET 2020

En introduction, et suite aux questions de la CGT, le DAM, M. Coquil a présenté les priorités de la Ministre de la Mer :

- *Il s'agira de « peser et de mettre en œuvre » les décisions déjà prises sur tout le périmètre de la mer.
- *Donner de la visibilité à la question maritime auprès d grand public, sensibiliser les Français, notamment par l'éducation et la formation
- *Une politique maritime intégrée visant à préserver les milieux naturels sera mise en œuvre par une coordination plus forte entre les différents ministères(mer, écologie, agriculture, économie...) intervenant sur ces enjeux maritimes complexes.

Pour ce qui est de [l'organisation du Ministère de la Mer](#), le DAM indique qu'il est composé de la Direction des affaires maritimes, et de l'Inspection générale des affaires maritimes. Il exerce une autorité conjointe sur la Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture en lien avec le ministère de l'Agriculture.

Le DAM précise que la Ministre indique ne pas vouloir « forcément tout réorganiser », ni « organiser une grande réforme de la mer » tout en restant « attentive à l'administration de la mer », et indique ne pas vouloir « bouger les lignes » pour ce qui en est des services déconcentrés (DIRM et DDTM en métropole, DM* en outre-mer).

Il précise que le ministère est dans la préparation du PLF 2021* pour le BOP 205* et qu'il est inscrit dans la préparation du plan de relance.

Le SNPAM CGT souhaite qu'une organisation intégrée de l'administration maritime soit remise à l'ordre du jour, en resserrant les liens, parfois fort distendus, entre la DAM, les DIRM et les DDTM. Nous avons demandé des moyens humains et budgétaires à hauteur des enjeux maritimes.

Nous avons rappelé notre demande de création d'un plan de requalification des agents de catégorie C vers B et B vers A.

*DM : Direction de la Mer

*PLF : [Projet de Loi de Finances](#)

*BOP 205 : [Budget Opérationnel de Programme "Affaires Maritimes"](#)

"Modernisation du DCS hauturier" :

Le DAM confirme que nous aurons bien quatre patrouilleurs qui effectueront huit missions/an, avec des bordées de quinze agents.

L'administration tient le raisonnement suivant :

Elle dispose de 123 agents sur le DCS hauturier, ce qui lui permet d'armer 4 PAM avec 2 bordées de 15 agents soit au total 120 agents. Les 3 agents restants plus un recrutement éventuel permettrait de disposer d'un agent "volant" supplémentaire par PAM (31 agents/PAM) afin de faire face au manque d'agents.

La proposition de l'administration nous apparaît fragile par rapport au dispositif actuel lui-même déjà chancelant lorsque les bordées sont incomplètes.

Faire à 15 agents (dans le cas où la bordée est complète, et souvent moins) le travail dévolu à 17, c'est accentuer la productivité de chacun, avec plus de fatigue et de risques. Les conditions de travail s'en trouveront dégradées, dans un milieu pourtant déjà suffisamment dangereux.

Pour ce qui est des congés des agents, ils seraient donc imposés au moment où le navire fait relâche avec aucune marge de manœuvre pour les impondérables familiaux.

Tout cela fait beaucoup pour les agents : des conditions de travail dégradées, une programmation rigide, plus de productivité, cela ne convient ni aux agents, ni au SNPAM CGT.

Seuls le SNPAM CGT et la FSU ont dénoncé la proposition de passage à 15 agents par bordée. Rappelons qu'à ce jour les PAM assurent 9 missions par an et sont armés avec 2 bordées de 17 agents.

La revendication du SNPAM CGT est d'avoir 19 agents affectés sur chaque bordée d'un PAM. Il ne s'agit pas de faire de la surenchère sur les emplois, mais bien un impératif pour un fonctionnement optimal.

Ce nombre permettrait d'assurer a minima la présence effective de 15 agents à bords, compte tenue des impératifs de formation et des aléas incontournables (accidents, maladie..). Il permettrait également de faire réaliser au Patrouilleur une mission à la mer de plus par bordée (9 au lieu de 8). Au plan national, avec 4 patrouilleurs, cela représenterai au total 8 missions de plus, soit l'équivalent d'une bordée de Patrouilleur supplémentaire !

Nous appelons à l'unité syndicale sur cette question : seule l'unité permettra de faire aboutir nos revendications. Des positions dispersées aboutiraient à un recul des conditions de travail pour les agents, et à la perte d'efficacité du dispositif.

La suite de la présentation concernant l'achat du 4ème patrouilleur est faite par M. Damay (DAM/SMC3)

Après plusieurs recherches et visites infructueuses sur le marché national, la DAM s'est tournée vers le marché européen afin de trouver un navire correspondant à ses souhaits et à son budget. Le choix s'est porté sur « [l'Aquarius](#) » navire de 40 mètres, actuellement dévolu à la recherche sismique.

Selon la DAM et les experts consultés (notamment les ingénieurs d'armement), ce navire pourrait être facilement équipé de deux bossoirs de mise à l'eau pour des pneumatiques semi-rigides d'environ 7,50M. L'installation, à coût raisonnable, d'un dispositif de stabilisation passive et d'un local plongeurs est possible, tout comme la transformation du bord afin d'accueillir 15 à 17 personnes à bord.

Le SNPAM CGT a toujours soutenu le principe de la modernisation de la flotte.

L'acquisition de ce navire ne nous interroge pas en tant que tel, les experts en la matière doivent rendre leurs conclusions au vu de la qualité intrinsèque du bâtiment et de la transformation en PAM.

Pour la transformation de la partie « vie » de l'équipage, nous avons demandé que 17 agents puissent être accueillis à bord, ce qui est la norme en matière de dotation d'une bordée à ce jour. Il s'agit de prévoir l'éventualité d'un retour à cet effectif, une fois démontré qu'il est le seul à permettre de répondre aux objectifs. Et il serait sage de prévoir un maximum de cabines individuelles, au regard du retour d'expérience de la crise sanitaire.

L'administration précise ensuite que cette nouvelle organisation amènera forcément à la mise en place de nouvelles modalités pour les arrêts techniques des navires. Il en sera de même pour la formation des agents embarqués sur les PAM par la mise en place de période bloquées de formations à l'ENSAM.

Même si nous pouvons partager l'objectif d'organisation de la maintenance des navires hors périodes de contrôles (ce qui est déjà le cas), cela n'élimine pas la survenue d'une avarie en mer et d'un retour à quai pour réparer, le cas échéant.

Le DAM indique qu'il faut « densifier les marées » et passer d'un nombre de jours moyens de 7 jours par marée à 10 jours par marées.

Nous rappelons que personne ne commande la météo, raison essentielle du maintien des navires à quai. Même avec un Patrouilleur moderne, la mise à l'eau des moyens de contrôle est dangereuse lorsque la météo est défavorable : faudra-t-il alors faire des ronds dans l'eau pour justifier notre présence à la mer ?

Le DAM conclut ce sujet en disant: « Je suis capable d'armer les navires que j'achète », pour la CGT nous pourrions compléter sa phrase: « au détriment des conditions de travail et de la sécurité des agents ».

Pour la CGT, la question est simple : aurons nous les moyens de notre politique ou la politique de nos moyens ?

Nous réclamons l'embauche de 30 agents pour le DCS hauturier afin de faire face à nos obligations européennes et nationales en matière de contrôles des pêches et de préservation de l'environnement.

Nous porterons cette revendication auprès de la Ministre de la Mer.

RH et Formation :

L'administration désire mettre en œuvre son projet dans un délai contraint avec une mise en place du nouveau PAM fin 2021 avec des arrêtés de restructuration, pour les agents du DCS hauturier, qui paraîtront mi 2021.

Le point suivant portait sur la formation dans le domaine maritime et les réformes de statut des SGM, inscrite à l'agenda social du deuxième semestre 2020.

Notons dans un cadre général, et dans celui de l'application des lignes directrices de gestion (LDG), que la formation prend une place grandissante dans la construction des parcours professionnels que ce soit par filière, que de façon transversale.

L'administration souhaite mettre en place des formations de type STCW adaptées aux affaires maritimes. Certes, mais ces formations allégées sur certaines thématiques ne permettraient pas la validation d'un brevet complet. Pour la CGT, cela pourrait poser des problèmes en cas de reconversion des agents. Rappelons que le budget formation des agents sur le bop 205 s'élève à 250 K€uros par an.

Même si nous pouvons partager la volonté de sécurisation des compétences maritimes et la valorisation de la filière maritime, nous ne partageons pas la mise en œuvre au vu des résultats obtenus.

Le SNPAM CGT revendique une filière maritime de qualité avec des agents dûment formés selon un référentiel connu de tous et applicable à tous.

Les freins aux formations doivent être levés. Un agent d'une Ulam, d'une unité culture marine environnement ou un personnel administratif doit pouvoir construire son parcours professionnel à moyen et long terme, avec le soutien de son administration.

Les directeurs ne doivent pas avoir une vue « court-termiste », toute formation est bonne pour toute la filière.

Nous rappelons que l'administration considère, dans les LDG, que l'agent doit maintenir son employabilité en effectuant les formations nécessaires à celle-ci, elle doit donc lever les freins et donner les moyens nécessaires aux personnels.

Les 4 millions d'euros d'excédents du BOP 205, conséquence de la baisse d'activité pendant la crise sanitaire, doivent être utilisés pour le maintien d'une administration maritime de qualité, formée et accompagnée.

Pour ce qui est de l'évolution du corps des SGM et de leur intégration chez les adjoints techniques pour la spécialité NSMG et chez les adjoints administratifs pour ceux en spécialité droit social, cette question figure à l'agenda social du second semestre 2020.

Le SNPAM CGT est contre l'application d'une telle proposition qui nie la technicité des agents et bloque leur mobilité au sein du DCS. Aucun agent du DCS ne réalise aujourd'hui des missions de catégorie C au sens du cadre d'emploi ministériel. Le passage en B est une question de justice.

Briser l'unicité d'un corps déjà fragilisé par des années d'absence de recrutement n'a pas de sens. Notons que ce corps des Adjoints Techniques de l'Environnement bénéficie d'un plan de requalification de C en B sur cinq ans.

L'administration nous indique que le passage des SGM de C en B est « au pont mort » et que l'outil permettant le passage des « commandants en second » des PAM de B vers A n'a pas été trouvé par la DRH.

Le SNPAM CGT revendique un plan de requalification de C en B ambitieux qui devra concerner tous les SGM. De même, nous revendiquons un plan de requalification de B en A selon les besoins.

La DAM souhaite sécuriser les compétences maritimes ? Nous sommes d'accord, il est plus que temps déployer les outils de promotion et de protection des compétences. Le ministère de la Mer a besoin de spécialistes, mais ils sont en voie de disparition !

Notre avenir commun se jouera dans les mois qui viennent. Une réunion du groupe de travail RH/Formation aura lieu en septembre, doublée d'une rencontre OS/DAM et d'une réunion intersyndicale.

La CGT est ouverte au dialogue, nos intentions sont claires : défendre les missions et les agents, pour un service public de la mer, moderne et ambitieux.

[Vous voulez nous soutenir ? : Adhérez, et participez à la construction votre avenir !](#)

SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE L'ADMINISTRATION DE LA MER

Fédération Nationale de
l'Équipement et de l'Environnement



Adhérent à l'Union Générale
des Fédérations de Fonctionnaires

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom, prénom : _____ Date de naissance : _____

Service de rattachement : DDTM/DML DIRM LYCEE AUTRE (préciser : _____)

Adresse administrative : _____

Adresse mail professionnelle : _____

Coordonnées personnelles (adresse, mail, tél): _____

_____ (facultatif)

Section SNPAM départementale/régionale de : _____ Nom du trésorier : _____

Corps d'appartenance : _____ Spécialité/filière : _____

Indice nouveau majoré : _____ Si travail à temps partiel, pourcentage : à _____ %

Montant de la cotisation = salaire net de votre dernière fiche de paye X 0,006 X 12 (soit 0,6 % du traitement annuel net)* : _____ €

* exemple pour un salaire de 1600 €/mois, la cotisation s'élève à 1600X12X0,006 = 115 €

NB : le montant du crédit d'impôt est porté à 66 % des sommes versées, dans la limite de 1 % du revenu net déclaré (hors option de l'application des frais réels). **Pour 100 € payés, vous bénéficiez de 66 € de crédit d'impôt.**

Mode de règlement choisi : chèque bancaire ou prélèvement automatique (*)

Périodicité : annuelle semestrielle trimestrielle mensuelle (*)

(*) cocher le mode choisi et la périodicité - **pour un paiement par prélèvement automatique, merci de joindre un RIB**

J'adhère à la cgt, au syndicat national des personnels de l'administration de la mer, pour l'année **2020**

date

signature

Adressez ce bulletin accompagné du chèque ou du RIB (**en mentionnant « personnel » sur l'enveloppe**) à :

Bernadette Streiff / SNPAM-CGT	DDTM du Finistère / Délégation mer & littoral
2 boulevard du Finistère – CS 96018	29325 QUIMPER Cedex
Adresse mail pour toute question sur les adhésions	cgt-snpam-29.syndicats.oh.ddtm-29@i-carre.net