



## Compte-Rendu de la réunion DGAMPA-OS du 26 septembre 2023.

En préambule à la rédaction du compte-rendu proprement dit, notons que l'envoi bien tardif de l'ordre du jour aux organisations syndicales interpelle le SNPAM CGT. Cette façon de faire ne nous convient pas ! Non seulement elle ne permet pas de préparer sereinement cette réunion dans le cadre d'un débat nourri et argumenté, mais, elle sous tend, en creux, une forme de légèreté, voire de délaissement, Cette façon de faire ne permet pas l'étude de dossiers « urgents » 'point d'actualité... et rend compliqué le travail sur les dossiers de « fond »(amiante, passage en catB des SGM...).

Nous regrettons que la mise en place d'un CSA et d'une formation spécialisée spécifique « DGAMPA Affaires Maritimes » n'ai pas eu lieu aux dernières élections professionnelles de 2022, alors que les textes le permettaient... Notons la difficulté d'émergence des sujets maritimes en terme de ressources humaines (mise en place d'une réelle GRH, maintien des compétences maritimes, intégration des SGM en cat B...).

Le DGAMPA, Monsieur Banel a tenu à réaffirmer son attachement au dialogue social et indique un travail « en action avec vous, en liaison avec la DRH ».

**Quant à l'envoi des convocations et documents annexes le SNPAM-CGT réaffirme en réunion son attachement à un formalisme nécessaire dans le dialogue social.**

### **Affaires-Maritimes 2027 :**

Pour la DGAMPA, ce sujet avance ! Le travail en « équipe projet » a débuté par une réunion des acteurs le 20 juin dernier. Selon l'administration il convient de définir des thématiques prioritaires, non exhaustives, décrites ci-dessous :

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| 1 Dispositif de Contrôle et de Surveillance | 4 Les Capitaineries                   |
| 2 les Phares et Balises                     | 5 Les Lycées professionnels Maritimes |
| 3 les Inspecteurs de Sécurité des Navires   |                                       |

L'avancée des dossiers sur le DCS et les LPM se tient dans l'élaboration de la mise en forme d'une feuille de route. Pour ce qui est des Capitaineries, un nouveau référentiel sur les officiers de port adjoint et officiers de port est en cours.

Pour ce qui est des Phares et Balises, l'idée d'un déverrouillage du recrutement de « TSDD » polyvalents en signalisation maritime est à l'étude.

Selon le DGAMPA, il convient de recruter « autant que nécessaire »...avec le rappel de la moyenne d'âge dans le DCS : 50 ans en ULAM et 54 ans dans le DCS hauturier.

Ce projet « Affaires-Maritimes 2027 » est d'importance pour le SNPAM CGT. Rappelons que le passage du dispositif de contrôle hauturier à 4 PAM est issu de la mise en place du projet « Affaires Maritimes 2022 » et qu'il est maintenant en place pour de longues années, au vu de la durée de vie des navires.

L'intervention de l'administration n'a pas été étayée par la présentation de documents « sur table » ou par un envoi en amont, ce qui ne permet pas une analyse « sur pièces », néanmoins, nous pouvons déceler « en creux » une difficulté de la DGAMPA de bâtir une telle réforme, non seulement en terme de stratégie globale, mais aussi en terme de ressources humaines, de formation maritime, de formation initiale et continue, d'évolution de carrière. Nous n'ignorons pas les difficultés de l'administration centrale pour recruter sur des postes vacants...

Nous attirons depuis de trop longues années l'attention de l'administration sur le manque de recrutement global aux affaires maritimes. Jamais, ces dernières années, nous n'avons vu un projet de GRH tenant compte des départs en retraite. Les recrutements de TSDD option navigation sécurité se font de manière dispersée, sur de petits effectifs, et le recrutement d'ITPE « maritimisés » est anecdotique, l'administration n'a pas recruté de SGM entre 2003 et 2013.

Ces éléments amènent à une moyenne d'âge élevée, notamment pour les ISN et dans le dispositif de contrôle et de surveillance, même si il est envisagé de recruter des TSDD spécialisés en signalisation maritime par exemple

Pour le SNPAM-CGT ces sujets de stratégie et de RH ont été négligés, pire ignorés et malmenés par l'administration de la mer !

Une stratégie d'ensemble devra être mise en place avec un plan pluriannuel de recrutement par secteur et catégories, une formation adaptée, non seulement pour ce qui est de la formation initiale, mais de la formation continue tout au long de la vie professionnelle.

Afin d'augmenter l'attrait pour ces carrières maritimes, les garanties des agents devront être de haut niveau tant en terme de traitements et salaires, que de rythme de travail, de protection sociale, d'évolution professionnelle...

#### **Armement dans le DCS :**

Pour l'administration, il convient dans le principe de faire un point sur la note de 2019 et de travailler sur le « renforcement des règles de sécurité » avec notamment un rappel des consignes du stockage des armes et des munitions.

De même ce projet porte une clarification de la procédure de retrait de l'autorisation de porter une arme et ramène de 5 à 3 ans la validité de la qualification de référent armes.

Il existe un « consensus sur ce projet » entre OS et DGAMPA selon l'administration. Il ne reste qu'à finaliser le projet et le présenter au CSA Ministériel de novembre 2023.

Lors du débat, l'administration nous informe qu'elle agrée, après étude, la suppression de l'aérosol lacrymogène et l'utilisation de l'étui de cuisse pour le port de l'arme. L'administration rappelle également l'obligation de port d'arme durant les opérations nocturnes, les opérations conjointes avec d'autres administrations ou lors des contrôles routiers.

Le SNPAM-CGT n'a pas d'objection sur ce projet, néanmoins, elle pose la question de la doctrine à avoir lorsque les contrôles sont conjoints entre les unités des services maritimes et littoraux, avec par exemple des agents de l'ULAM armés et des agents des cultures marines portant un uniforme identique, mais sans armes, ce que nous ne revendiquons pas bien évidemment...Ce sujet nous apparaît comme un angle mort jamais abordé jusqu'à présent.

### **Recrutement de syndics des gens de mer sans concours :**

L'administration nous informe de sa volonté de recruter des syndics des gens de mer et dit répondre ainsi à une demande des services avec une volumétrie d'une dizaine de recrutements possibles selon elle.

Le processus de recrutement déconcentré par les DIRM sous responsabilité de la DRH se décomposerait en 4 phases :

- \*publicité du recrutement
- \*selection des dossiers de candidature par les DIRM
- \*audition des candidats retenus par un jury de 3 personnes
- \*Prise d'arrêté des lauréats par la DRH.

La direction affirme désirer répondre au besoin des services sans préciser ni les missions relevant des SGM, ni le déroulement de carrière des futurs recrutés.

**Le SNPAM-CGT s'étonne de cette volonté de l'administration de vouloir recruter des SGM sans que cela réponde à la réalité du moment.**

**Avant tout, durant dix ans entre 2003 et 2013, l'administration a refusé de recruter des SGM par concours. Cela a entraîné de fait un vieillissement de cette population et mis le corps en extinction avec des effectifs en diminution année après année.**

**Rappelons que les tâches qu'exercent les SGM sont bien loin des tâches d'exécution habituellement dévolues aux agents de catégorie C. La montée en gamme est indéniable (tâches de contrôle, utilisation de l'informatique, autonomie) ce qui explique que nous revendiquons depuis de nombreuses années l'intégration des SGM dans les corps correspondants de catégorie B, ce que l'administration refuse obstinément malgré l'intégration des agents de la police de l'environnement (qui exercent des missions homothétiques aux nôtres...) en catégorie B**

**Tous ces éléments font que le SNPAM-CGT trouve ce recrutement inadapté, et préfère en lieu et place l'ouverture de concours de catégorie B et s'interroge sur le pourquoi d'un tel recrutement à ce moment précis. Ne s'agit-il simplement pas d'un recrutement qui viserait à stopper l'extinction du corps et ainsi éloignerait encore l'intégration des SGM chez les TSDD et SACDD ?**

### **Questions diverses :**

**Paiement des ISH :** Les organisations syndicales ont attiré l'attention de la DGAMPA sur le paiement des ISH. La DGAMPA indique qu'une réponse sera faite par la DRH selon le principe « service à la mer régularisation ; pas de service à la mer, pas de régularisation ».

**Pour le SNPAM-CGT, cette vision des choses nous apparaît comme bien restrictive ! Les ISH rémunèrent une contrainte, celle d'être « à la disponibilité de l'employeur » selon une programmation type déterminée annuellement.**

**Nous revendiquons le paiement des ISH aux agents à l'identique de ce qui est prévu pour les autres agents de notre ministère notamment ceux des routes.**

**Amiante chez les ISN :** Il convient de remettre l'ouvrage sur le métier selon la DGAMPA

### **Questions sur les LPM :**

**Délivrance OQCM à l'issue du BTS mécatronique :** L'administration précise qu'un groupe de travail aura lieu le 10 octobre en amont de la commission professionnelle consultative en novembre afin d'aboutir à un référentiel en juin 2024.

### **Formations cultures marines :**

Une refonte est en cours, un des éléments d'importance est le maintien des compétences dans le domaine. Pour ce qui est des équivalences STCW, l'administration indique que le CAP permettra une qualification matelot pont et le Bac permettra la délivrance d'un CAPC1 petite pêche.

**Mobilité des personnels de direction des LPM** : L'administration envisage un rapprochement avec les personnels des LPM agricoles. **Nous attirons l'attention de l'administration sur les spécificités des LPM et sur les statuts « maritimes » de certains personnels de direction.**

**Formation continue** : 80k€ sont dévolus à la formation des agents des LPM en 2023, il en sera de même en 2024.

**Lettre de mission PACTE** : La remontée des éléments a été réalisée fin septembre par les DIRM. La DGAMPA s'engage à nous donner un état des lieux prochainement .

**Situation des AESH** : Pour l'administration , des pistes d'amélioration doivent être trouvées par la mutualisation des AESH entre les LPM et un conventionnement avec le ministère de l'Agriculture afin de faciliter la CDIisation des agents concernés dont la volumétrie n'excède pas la dizaine. Notons également que le nombre d'heures dédiées à chaque élève n'est pas constant et dépend de l'état de santé et de la dépendance de ceux-ci. Cela est déterminé individuellement par la MDPH de chaque département.

**Prochaine réunion** : 28 novembre 2023.