



Intersyndicale DAM du 16 octobre 2019

Déclaration liminaire

Monsieur le Directeur,

Le SNPAM-CGT tient aujourd'hui à vous exprimer ses doutes et ses inquiétudes sur le projet de modernisation de la flotte du DCS.

Nous avons beaucoup écrit [à ce sujet](#), après chaque réunion intersyndicale, pour vous exprimer notre vision et [les risques](#) que nous identifions. Nous estimons ne pas avoir été entendus.

Le sujet de la modernisation de la flotte hauturière de contrôle est crucial pour votre direction, qui porte la responsabilité d'une politique de préservation et d'exploitation de la ressource halieutique. Il s'agit d'un positionnement délicat, entre une dimension écologique forte et des enjeux économiques importants pour les territoires maritimes.

Nous ne pouvons pas passer à côté de cette réforme, le contrôle des pêches est aujourd'hui un sujet qui intéresse bien au-delà de la sphère des affaires maritimes, et la préservation de la ressource un sujet scruté par l'opinion publique.

Pourtant, nous avons l'impression d'assister à une réforme sous contrainte, sans marges de manœuvre, et sans véritable dialogue social.

Nous ne sommes pas dans une posture de rejet de la démarche. Les moyens nautiques nécessitent un plan de modernisation et une réflexion de fond. **Mais nous voulons que les organisations syndicales soient conviées à la discussion, pas seulement à la restitution des choix déjà entérinés.**

Le dimensionnement du plan est trop contraint : un patrouilleur de 40m ne répond pas aux conditions de navigation en Méditerranée.

La stratégie annoncée, qui consistait d'abord à faire construire un patrouilleur, puis un patrouilleur de 40 mètres, puis de faire passer une vedette régionale à un régime de travail patrouilleur nous inquiète : elle laisse entrevoir une fonte constante des moyens alloués, et une adaptation à l'aide d'un seul paramètre : le régime de travail et la santé des agents.

Nous ne voulons pas voir les agents supporter seuls les arbitrages budgétaires du Ministère.

Nous ne partageons pas la vision que vous relayez, d'une « inadaptation du régime de travail des vedettes régionales de surveillance ». D'abord parce qu'aucun dialogue n'a jamais eu lieu sur cette question avec les équipages et leurs représentants, les vedettes ont été condamnées sans même pouvoir défendre leur bilan et les possibilités d'évolution.

Ensuite parce que la comparaison est biaisée : il est évident qu'un navire de 30m qui part 5 jours ne fait pas les mêmes missions qu'un moyen de 50 m sur 12 jours. Mais l'inverse est vrai, et nous connaissons déjà les conséquences d'un plan d'armement uniquement construit avec des patrouilleurs : la chute de l'activité de contrôle dans les 20 milles.

Car personne n'est dupe : l'effort de contrôle n'augmentera pas, nous sommes déjà au maximum. En augmentant la couverture spatiale des moyens restants, c'est la fréquence des contrôles qui baissera, soit exactement le contraire de ce qui est attendu.

L'activité de contrôle de l'environnement marin, pourtant nouvelle, ne paraît pas amener non plus de moyens supplémentaires. Devons nous en conclure que cette nouvelle activité ne sera pas réalisée par nos navires ? Comment prétendre demain assurer cette nouvelle mission, avec deux vedettes de moins et des objectifs de contrôle en hausse de 20 % ?

La CGT a fait les comptes. Prétendre assurer une telle augmentation de la capacité de contrôle, sur la base d'un plan à 4 patrouilleurs nécessite de **recruter et de former 30 agents supplémentaires**.

Pourquoi ? Parce qu'au regard de l'effectif réel des bordées, de la chute de la capacité de contrôle des patrouilleurs lorsque les bordées sont incomplètes, et de la nécessité absolue de maintenir 9 missions par Patrouilleur, les bordées doivent être dimensionnées à 19 agents.

C'est l'une des conditions de réussite de votre projet, qui permettra, dans un premier temps, d'assurer le processus de formation et compagnonnage nécessaire à l'acquisition des compétences.

Les agents embarqués des Affaires Maritimes sont les agents les plus efficaces de l'action de l'État en Mer pour le contrôle des pêches. Leur haut niveau de technicité et d'engagement, la pyramide des âges du corps des Syndics, l'histoire de ce corps et des autres corps de catégorie C du Ministère plaide pour une mesure de justice et un signal fort, qui sera de nature à favoriser la modernisation du DCS :

la CGT demande le passage de tous ces agents de catégorie C en catégorie B.

Nous demandons un véritable accompagnement social de la démarche : quand les équipages seront-ils informés et fixés sur leurs possibilités ? Quelles mesures d'accompagnement seront mises en œuvre pour gérer la mobilité, les départs en retraite anticipés, et avec quelles conditions ?

Les agents s'inquiètent, naturellement, d'un plan qui paraît à géométrie variable et qui impactera lourdement leur avenir. Ils ne veulent pas découvrir au dernier moment les conditions de reclassement, ni être forcés de subir un changement de régime de travail ou de port d'attache.

La pyramide des âges n'est pas favorable, et de nombreux départs en retraite sont à craindre en cas de mobilité :

la CGT vous appelle à nous réunir pour un cycle de réunion dédié à cette réforme. Une étude d'impact doit être réalisée, et les CHSCT saisis. Il s'agit de discuter concrètement des alternatives possibles, avec des données précises.

Vous l'avez compris, Monsieur le Directeur, la CGT souhaite le succès de ce plan de modernisation, mais pas à n'importe quel prix.

Enfin, la réforme de l'inspection de la sécurité des navires ne nous satisfait pas.

Nous sommes opposés à la délégation du contrôle des navires à partir de 24 mètres aux sociétés de classification, notamment pour des raisons liées à l'indépendance du contrôle. Vous la prévoyez sans aucun contrôle de second niveau, pour la sécurité, la prévention de la pollution....

Le SNPAM est totalement opposé aux inspections des navires de moins de 24 mètres par ciblage et à la disparition des visites périodiques systématiques. Ce segment de flotte est fragile par son âge moyen, il nécessite une attention particulière, condition essentielle à la sécurité et à une amélioration des conditions de vie et de travail à bord. De plus, comme trop souvent, vous nous convoquez sans aucune documentation.

Nous ne pouvons pas conclure sans mentionner la discrimination dont font l'objet aujourd'hui les représentants syndicaux. [Ce constat quotidien](#) a été relayé récemment par un rapport accablant du défenseur des droits, qui souligne l'ampleur du phénomène.

Des représentants du SNPAM-CGT, dont son secrétaire général, subissent depuis plus d'un an des procédures disciplinaires liées à leur activité syndicale : c'est une attaque grave aux libertés publiques.

En ce qui concerne notre secrétaire général, Nicolas Mayer, le conseil de discipline de novembre 2018 n'a pas pu, après 7 heures d'échanges (!), rendre d'avis. Les représentants des OS, unanimes, ont constaté la vacuité du dossier disciplinaire.

Au moyen d'un procès verbal de CAP disciplinaire erroné, étayé par une transmission du Président de la CAP à l'autorité disciplinaire d'un document abusif et irrégulier, contraire au droit, le Ministre François de RUGY aura, seul, décidé d'appliquer la sanction la plus sévère.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique, plus haute instance disciplinaire de l'État, a été saisi. Son avis est sans appel : **il demande à la Ministre le retrait de la mutation d'office : nous attendons que tous les échelons de l'État respectent les avis des instances et que cesse enfin l'arbitraire.**

Le dialogue social est une activité en perte de vitesse, nous le regrettons profondément. En ces heures sombres où la prise de parole pour la défense des personnels et des missions est devenue une activité à risque, nous entretenons l'espoir que la DAM saura se distinguer et donner le signal d'un dialogue constructif et protecteur.