



Arcachon, le 12 janvier 2024

Direction Générale des Affaires Maritimes de la Pêche et de l'Aquaculture – Organisations Syndicales
Affaires Maritimes - 2027

La période de début d'année invite, autant que les usages et la courtoisie, à souhaiter à chacun une très bonne année. Ces vœux prennent une dimension toute particulière alors que notre société fait face à une séquence caractéristique de ces moments d'accélération de l'histoire, synonyme des périodes de crise.

Nous traversons une phase de crispation et de tensions qui ne fait que commencer. Les relations humaines se délitent et, si « *l'histoire ne se répète pas, elle bégaie* », comme nos prédécesseurs des années 20 avant nous, nul ne sait où nous allons tambour battant !

Dans ce contexte singulier dominé par un pessimisme grave, le document de travail « Affaires Maritimes 2027 » qui nous a été remis pour cette réunion d'échange sur les perspectives de l'administration de la mer, nous est tombé des mains tant il apporte, enfin, des éléments tangibles à des points de revendications portées tant par la CGT que les autres organisations syndicales.

Ceci étant dit, tout ne nous convient pas dans le projet de l'administration, c'est une évidence ! Des questions restent en suspens, nous les poserons et nous voudrions des réponses. Enfin, des marqueurs seront à revoir, certains sonnent comme des *casus belli* !

En premier lieu, la CGT voit dans le recours accru aux contractuels, envisagé dans le projet d'administration, un nouveau pis aller sur le modèle de la pensée magique qui nous a été servi lors de la fusion des corps. Nous avons alors alerté des conséquences, dont nous touchons du doigt aujourd'hui les effets délétères en matière de perte d'engagement, d'esprit de corps comme d'expertise.

En second lieu, l'administration de la mer reste sur un schéma de déconcentration qui l'écartèle, la morcelle et fragilise tant sa gouvernance que son caractère opérationnel. Constatons que chaque sous entité administrative ventilée ne dispose ni de la masse critique, ni de l'expertise nécessaire pour se voir déléguer certaines fonctions, notamment les missions de recrutement. Le maintien de la cohérence appelle une gestion concertée, centralisée qui garantisse le niveau d'exigence, la gestion des parcours de carrière et le respect des droits des personnels.

Une volonté se dégage de ces documents. Elle rejoint enfin les aspirations syndicales de pouvoir se projeter, de ne plus naviguer à l'estime, d'anticiper les besoins, d'analyser ainsi que prévoir les moyens nécessaires et d'afficher, enfin, les ambitions.

Nous ne tomberons certainement pas d'accord. Pour autant, nous aurons un état des lieux commun et des points en débat.

En point positif, la CGT relève l'état des lieux des effectifs dans le Chantier relatif au renforcement des métiers de l'administration de la mer. La CGT note la volonté partagée de « travailler à l'attractivité postes et la fidélisation des agents et compétences », cela commande de s'intéresser à **4 critères majeurs** :

- **L'intérêt des missions** pour lequel un management adapté valorisant la prise d'initiative et l'autonomie doit être encouragé, doctrine en rupture avec un schéma managérial ministériel basé sur le morcellement des tâches, la division du travail, l'application de fiches réflexes et la dilution des responsabilités,
- **Les perspectives réelles de carrière** au sein de l'administration de la mer, notion en rupture là encore avec le paradigme ministériel d'une DRH qui promeut « la diversité des parcours de carrière », la multiplication des postes occupés étant favorisée au détriment de l'approfondissement des expertises,

- **Les conditions de travail** qui bien que grandement améliorées depuis la mise en œuvre des cadrages nationaux, appellent à ce que nous nous interroguions à nouveau. Bien que passionnantes, nombres de missions de l'administration de la mer ne sont pas moins intenses voire pénibles, à enjeux et à risques ... des adaptations statutaires ou bonifications de service actifs, un temps envisagées, ne seraient pas des privilèges mais une juste contre-partie. Des effectifs en adéquation des exigences seront nécessaires. A défaut, l'épuisement et la désertion continueront de marquer nos services.

- **La rémunération** enfin, sous toutes ses formes. Récupération des NBI Durafour pour les missions identifiées. La reprise suite au RIFSEEP, sans dialogue social, d'une garantie comptant à 100 % pour la retraite est une forfaiture sur laquelle nous demandons un retour à l'état antérieur. La PPN ou équivalent dans les CSN était une mesure « frappée au coin du bon sens », la CGT le réclame depuis 13 ans, enfin nous le voyons inscrit. L'harmonisation indemnitaire à la hausse pour les Officiers de Port et Officiers de Port adjoints. Les mesures spécifiques aux Lycées auront à être traduites d'effets.

L'administration de la mer devra redevenir une entité intégrée ou, à terme, elle ne sera plus rien!

Plusieurs marqueurs sont à relever dans ces documents :

- L'interservices est favorisé, la CGT est d'accord ! Il faudra faire passer le message voire mettre au pli les chefs de service locaux qui parfois, surtout en DDTM, n'ont pour autre horizon que leurs intérêts immédiats ou leur périmètre personnel.

Par exemple : On a vu des responsables garder sous le coude des candidatures d'agents en Ulam aux missions communautaires pour compromettre leurs chances d'y participer sans avoir à formuler de refus. Il s'agit là d'un détournement déloyal de procédure. D'autres allant jusqu'à vanter la suppression du flochage « Affaires Maritimes. » Certains directeurs départementaux nous ont résumé doctement le bien fondé de leur politique « de repli », en déclamant d'un air inspiré : « *l'ostréiculture, c'est 5 % du Domaine Public Maritime !* »

Avec de tels « aigles » au plan local, sans contrôle central, c'est toute une stratégie d'État qui est susceptible d'être passée par-dessus bord, et avec bonne conscience en prime !

- Uniformiser les uniformes ... en voilà une bonne idée ! Si seulement les organisations syndicales avaient été écoutées. C'est désormais en projet, tant mieux ! Il conviendra de toiletter la circulaire « BOROWSKI de 1993 ! » et de rétablir la tenue de cérémonie en complément de la tenue de service harmonisée.

La doctrine du port de la tenue aura aussi à être réaffirmée. En effet là encore, au plan local, on nous rapporte que se déclinent des velléités nouvelles d'étendre le nombre de missions régaliennes effectuées en civil. Les personnels acculturés résistent, des concertations sont organisées et ... tandis que l'avis ultra majoritaire d'équipe, quasi unanime, porte sur le maintien de la doctrine d'emploi de l'uniforme, la décision de service va à l'encontre de la décision des personnels, y compris du chef Ulam. **Il y a là une volonté affichée de la hiérarchie que la CGT combat !**

La CGT ne peut pas prendre les coups et se substituer à la décision politique. Elle demande à la DG-Mer de s'affirmer !

- Uniformiser et étendre le DCS aux agents volontaires des Cultures Marines, constituer un vivier et croiser les initiatives. Faire monter les uns en compétences contrôles, acculturer les autres en protection de l'environnement enfin, ça fait presque 20 ans que la CGT prêche dans le désert, pas seule, à ce sujet.

- Coordonner le contrôle de l'environnement en mer et définir une stratégie nationale. La CGT s'en félicite !

- Adapter les effectifs des DCS ... et des services, aux exigences des missions ... chiche !

Quelques points de vigilance :

- Affirmer les DIRM en qualité de structures coordinatrices des recrutements pour le DCS: c'est la régionalisation du recrutement et tous pouvoirs aux chefs de services. Nous ne sommes pas d'accords avec cette gouvernance.

- "Diversifier" les recrutements. L'intention est-elle ou d'arrêter de recruter par concours ?

- On nous annonce la formation ENSAM. Question de la CGT : pour le DCS ? Y compris pour les brevets ?

- On nous promet une « meilleure valorisation du tutorat. » La CGT s'interroge : S'agit-il d'une manœuvre d'économie comptable pour éviter d'envoyer les agents en formation ? Quelle gratification pour les tuteurs ?

- Pour le DCS on nous dit : "réflexion sur la durée d'affectation." La CGT s'inquiète d'une définition de temps embarqué limité. Nous privilégions plutôt l'armement à 17 par bordée et le partage d'expérience au sein du DCS embarqué.
- La refonte du référentiel de formation nautique rime-t-elle avec une volonté de sortir du référentiel STCW ? La CGT est attachée à la formation tout au long de la carrière pour le maintien de la qualification diplômante des personnels. Nous sommes opposés à toute velléité de référentiel maison au rabais Nous demandons des éclaircissements sur ces intentions.
- Nous alertons sur les mythes et fantasmes concernant le régime de travail des personnels navigants. Nous nous méfions des machines à gaz de type « indicateur de temps passé à la mer. »

La CGT le rappelle : Que l'administration associe les représentants du personnel pour la construction des navires, qu'elle dote les Ulam à 8 et chaque bordée à 17 agents comme nous le demandons et le caractère opérationnel des Unités et Patrouilleurs s'en trouvera grandement amélioré sans qu'il ne soit besoin d'aller réinventer l'eau tiède.

Méfience et causus belli !

Recours aux contractuels tout azimuth (DCS, ISN, Phare Bal): Après avoir organisé la pénurie de personnel pendant 2 décennies, l'Administration Centrale veut combler les trous en recrutant des contractuels conformément au projet gouvernemental.

Pour les Phares et Balises, la stratégie est déjà dans l'impasse ! Les ministères ne recrutent plus d'Ouvriers des Parcs et Ateliers, la CGT le déplore et revendique des emplois à statut. Les rémunérations de l'administration sont au-dessous des conventions du BTP, résultats les contractuels ne restent pas ou ne candidatent même pas ! Les conditions de travail se dégradent dans les ateliers et certaines missions sont désormais menacées.

La CGT dit : Attention !

- Pour le DCS, rien ne le justifie : les candidats spontanés, fonctionnaires, sont très supérieurs en nombre aux besoins. Ce qui bloque c'est la mobilité (leurs services ne veulent pas les lâcher), l'impossibilité de les former (cf.effectifs) et l'opacité du recrutement ... On y revient !
- Pour les ISN ce sont les conditions de travail de carrière et de rémunération qu'il faut revoir d'urgence. Il faut rendre le métier plus attractif et adjoindre des facilités : voiture de fonction, journée de récupération des heures aujourd'hui écrites, logement sur contingent préfectoral pour localisation sur le littoral devenu inaccessible, accompagnement des mobilités familiales ...
- Nous déplorons qu'aucune mention ne figure pour un plan de requalification de C en B global. Il y a là pourtant un élément crucial de la mobilité des agents du DCS (mais pas que) et de notre capacité à pourvoir les postes.

Nous retiendrons comme points forts :

- **Retrait des mentions du recrutement contractuel: rien ne le justifie, c'est ouvrir la boîte de Pandore**
- **Réaffirmation des parcours de carrière internes: recrutement par concours et détachement ; passage de C en B**
- **Pour les Officiers de Port et Officiers de Port adjoints, nous devons viser l'harmonisation statutaire vers le haut, le projet de baisse du niveau de recrutement constitue une erreur grave d'analyse des besoins,**
- **Pour le DCS: pilotage national du recrutement, seul moyen d'avoir une politique cohérente et égalitaire, élargissement aux personnels des Cultures Marines,**
- **Bilan chiffré de la réforme du DCS au plan national,**
- **Un rectorat unique ou pilote pour les Lycées Professionnels Maritimes,**
- **Intervention auprès de la DGAFP pour le recrutement d'Ouvriers des Parcs et Ateliers,**
- **Recrutement : bordées à 17, ULAM à 8 pour permettre la formation et la mobilité,**
- **Référentiel de formation discuté dans une instance incluant les représentants des personnels,**
- **Ouvrir un espace de dialogue social à l'échelle de l'administration de la mer, asseoir un de CSA de réseau incluant les Délégations Mer et Littoral des DDTM.**