

CSA se tenant à Marseille pour accéder à la demande des OS de délocaliser le lieu de la séance mais également du fait de nos demandes de visite des sites de la BSN de Sainte Maxime et de Marseille.

Suite à la lecture des DL des OS mettant en exergues les sujets saillants, Le DNGCD a tenté d'y apporter ses arguments. Parmi les points abordés figuraient :

La Gestion RH et la disponibilité des moyens de la DNGCD :

Gestion passe par la résolution du stock d'heures d'avance (700.000h) accumulés depuis des années et par la nécessité de mettre fin à cette dérive. Nécessité que cette maîtrise passe par un respect des règles du temps de travail dans à des fins d'optimisation des temps de service. Souhaite que cet objectif soit partagé par les agents

l'attractivité de la DNGCD : répondre aux besoins en matière de départ à la retraite, notamment pour les fonctions G2 et plus, et plus spécifiquement sur les résidences des Antilles-Guyane.

Disponibilité des moyens : la DF 39 (Guyane) est revenue du Surinam ,la DF 38 (St Martin) attend le lignage.Mais ce n'est pas suffisant.

le sujet des Marchés pour le secteur aérien : la situation des avions est dégradée. Un nouveau marché d'un montant de 45 Millions d'euros est porté avec la DMAé pour un outil plus adapté en disponibilité.

Sur les conséquences de l'application des mesures découlant de la saisonnalité :

Le DNGCD se dit prêt à réfléchir afin d'avoir une activité plus pertinente. Reconnaît qu'une

mission/mois n'est pas suffisant et que la ventilation des missions cet été a été... « trop dense ». Un ajustement doit se faire.

Le DNGCD rappelle que les propositions des Chefs d'unité sont attendues afin de faire évoluer ces pratiques.

Mais ne comprend pas en quoi la durée des missions pose une difficulté...

I-POINTS SOUMIS AU VOTE

⇒ **le Règlement Intérieur :**

Un GT y sera consacré.

⇒ **Approbation du PV du CSA de juillet :**

Contre : Solidaire

abstention : CGT/UNSA

pour : CFDT/FO

⇒ **État de situation des effectifs**

Tenir compte des ER du SGR MMNA en catégorie B

Situation de l'état major

CODEM : portera 15 effectifs ceux de Nantes et Marseille, 16 pour le CODEM Antilles-Guyane

Vote : Accord à l'unanimité

II-POINTS POUR INFORMATION

⇒ **Présentation de l'évolution de la formation des G1**

L'idée est de faire évoluer la formation de G1 afin de répondre à un triple objectifs :

- avoir des G1 sur BSN et des G2 sur BGC pour « gérer les carences » de personnel dans ces fonction.

- réduire le temps de formation des G2 avec l'espoir d'être entre 2 campagnes de mutation pour pouvoir donner une visibilité sur les postes à pourvoir ;



- faciliter la montée en compétence des G1 souhaitant accéder au G2
- Formation d'une durée de 24 semaines (contre 28 jusque là) intégrant un module « Chef de Bord »
- Module 1 : 14 semaines, module de base
A l'issue, stage pratique puis
- Module 2 : 10 semaines, module chef de bord

Cette nouvelle formation appelle les précisions suivantes :

- un G1 sur BGC peut s'inscrire au 2nd module du G1. A l'issue du stage, revient sur sa BGC sans exercer fonction Chef de bord.
- le passage formation G1 « chef de bord » sera un préalable obligatoire avant de passer G2.
- la réussite aux 2 modules de G1+ n'implique pas que les agents exerceront systématiquement la fonction de Chef de Bord. Ils en auront la capacité, mais pour exercer cette fonction, ils devront faire l'objet d'une désignation.
- la qualification de chef de bord est une formation qualifiante. Elle devrait ouvrir droit à 1 indemnité. Cette indemnité ne semble pas être prévue par la DNGCD...

Pour la CGT une formation qualifiante pour les agents, impliquant responsabilité doit être accompagné d'un régime indemnitaire spécifique.

⇒ Prospective RH

Les tableaux présentés ne sont que des hypothèses de travail pour faire évoluer les besoins en matière de recrutement/ formation correspondant aux prévisions de départ à la retraite et de récupération des heures d'avances.

Pour la CGT, il est indispensable d'appliquer les décisions prises en GT. La récupération des heures avant départ en retraite doit se faire de manière continue et non de manière discontinu perturbant l'opérationnel et la gestion RH et empêchant le remplacement de l'agent qui récupère de manière sporadique

L'objectif est de recruter des Douaniers pour les former. Mais si ce n'est pas possible pour certaines technicités comme les mécaniciens, le recours à d'autres fonctionnaires est envisagé ainsi que la voie contractuelle. Préserver le corps Douanier, mais pas trop quand même...

Les chiffres données n'étant que des hypothèses, la seule certitude réside dans le fait que le vrai sujet d'inquiétude se focalise sur les mécanos G1-G2 et G3..

Solutions envisagées par le DNGCD :

- des concours de recrutement interne tous les ans et non plus tous les 2 ans...
- introduire un temps minimum d'exercice dans les qualifications
- optimiser les capacités de formation de l'ENDLR.
- envisager de former des mécaniciens ailleurs qu'à Saint Malo, notamment aux Antilles et à Marseille

Le DNGCD rejette nos propositions de faire suivre les formations ailleurs qu'à l'ENSM du fait des diplômes délivrés.

Notons juste que la Douane a fait valider par les Affaires Maritimes une énorme réforme des formations maritimes qui ne contribue ni plus ni moins qu'à réduire la «montée en compétence» des volontaires à un choix entre vie familiale et choix d'un investissement dans une carrière peu reconnue...

- pour les aériens, CNOI et recrutement interne
- Impossible selon le DNGCD de passer outre les textes extérieurs à la douane et à la DNGCD.

Pour la CGT, il faut ouvrir des concours marins, faire connaître le métier de marin des douanes pour garantir son attractivité. Ouvrir la possibilité pour les marins G1 sur des unités en sous effectifs récurrent. de pouvoir suivre une formation dans un lycée maritime d'un brevet équivalent G2. Rétablir la durée minimum



d'affectation dans une unité à la suite d'une formation G2. Permettre aux G1 désireux de passer G2 dans les unités « peu attractives » de pouvoir, à l'issue de cette formation qualifiante, revenir dans leur unité de départ (dans la mesure où les collègues du TAM ne sont pas lésés évidemment).

⇒ Aptitude Médicale

Ce sujet est abordé sous un angle informel en partant d'un constat, celui de la difficulté pratique d'accès aux différents médecins intervenants:

- Médecin Surveillance : aptitude à la Surv
- Médecin SSGM : aptitude à la navigation

Le DNGCD souhaite que les OS et l'administration travaillent sur ce sujet pour améliorer la situation. Ce qui semble interpeller le DNGCD serait qu'un Médecin des Gens de Mer contrôle l'aptitude d'un agent de la même façon, indépendamment de sa fonction ou du moyen sur lequel il intervient...

La CGT rappelle qu'exceptée la visite Hyperbare, la visite des gens de mer ainsi que celle du médecin du ministère ne sont que des visites préventives. Si pour la CGT nous sommes attachés à ce que les agents puissent accéder à une visite médicale (annuelle ou biennale), cette visite est fondamentale.

Nous proposons donc que dans un 1er temps, conformément au décret 2015-1575 afin de régler le problème du manque de personnel des médecins du SSGM, il suffirait de faire habilitier par le Ministère de la Mer les médecins, du ministère ou généralistes. Le nouveau chef de la DRHIO rejette d'emblée notre proposition car « c'est trop cher ».

Ce sujet fera donc l'objet d'une réflexion ultérieurement car ce point a...à peine été débattu... Nous ferons entendre nos positions et leurs fondements qui sont solides.

⇒ Présentation de la note de RH4 relative à la gestion des événements graves.

Largement diffusée, une note de la DNGCD viendra compléter cette note par des fiches pratiques.

La CGT demande notamment des précisions concernant le déploiement du Patrouilleur.

⇒ La Charte de Formation des agents

Le point central sera la détermination des Tuteurs.

6 Point situation CODEM et Harmonisation
La mise en place du CODEM de Nantes sous l'angle RH a été abordée durant la FS du 10 octobre concernant la situation des personnels. Ce jour, il est traité sous l'angle ergonomique.

III POINTS DIVERS

⇒ Plateau Métier

Si ce plateau a fait l'objet d'une présentation au service, les plans ont été absents. Ils feront l'objet d'un envoi.

⇒ Questions diverses :

- Le sujet de la suppression de la 4^{em} bordée ayant fait l'objet d'une partie du courrier de l'intersyndicale :
- Selon le DNGCD, il y aurait eu une large extrapolation car le sujet n'est pas traité. Le cadre étant celui de départ prévisionnel à la retraite de personnels à un moment où il y a un réel problème de tension des emplois des effectifs.

De fait, la priorité sera donnée pour permettre aux vedettes de naviguer plutôt que de remplacer les effectifs quittant le DFP2. La suppression de cette bordée n'a pas fait l'objet de décision.

Enfin, le Directeur du SGCD MMNA a été mandaté pour réfléchir à un mixage des équipages



de façon à faire travailler des gens pour casser la routine de travail des effectifs qui, selon le DNGCD, sont porteurs de risques quand ils travaillent ensemble.

Cette mesure est envisagée sur les autres Patrouilleurs afin d'entretenir la dynamique.

- Le sujet du cuisinier est abordé: difficile de trouver un volontaire.

L'agent devra être volontaire pour venir sur ce poste. Ce poste serait à profil et proposé aux douaniers Marins et sera assorti d'une formation obligatoire en matière de connaissance sanitaire.

Pour autant, l'absence du cuisinier pour un quelconque raison ne devra pas immobiliser le Patrouilleur.

- Le 3^e adjoint BSAM Lamentin
Poste sera pourvu en concertation avec le nouveau Chef d'unité. Ce dernier devant arriver début 2024.

- Le point sur les PPNT Antilles-Guyane :
Des entretiens ont eu lieu juillet-août pour connaître le souhait des agents

- Maintenance Navale
Contexte d'un contentieux avec OCEA.
3 Contrats de maintenance, 1 par façade Piriou pour MMNA
CEGELEC pour MED
OCEA-CMMCO pour les Antilles et DF37

Réflexion en cours sur le contrat de maintenance pour Antilles Guyane...

- Sujet de l'OGMM
La faiblesse de la cellule a des impacts sur la composante aérienne qui se met en danger. Vu la charge de travail, la CGT demande le renforcement de cette cellule.
Le DNGCD veut renforcer l'ensemble. Un audit de la DSAÉ mettrait en exergue que

l'organisation ne répondrait pas à la façon dont elle devrait fonctionner. Cette organisation devrait être déléguée, d'où le sujet de l'adjoint au DT ainsi que du DT.

La CGT a dénoncé le traitement subi pour les ACF des PNNT. Le sujet semble avoir été traité par la DG mais il faudra attendre le mois de novembre pour vérifier la réalité des mesures. La CGT va rester attentive.

- Le sujet de la maîtrise des heures
Le DNGCD reste dans son objectif de maîtrise des heures. Un projet d'instruction sur la maîtrise de l'activité sera présenté au prochain CSA avec l'évolution de MATHIEU.

Dans ce cadre, le pilotage de l'activité se fera selon le bateau et l'équipage.

Un certain nombre de facteurs doit être pris en compte selon le DNGCD : le nombre de jours de mer, donc en pourcentage par rapport aux 1563 heures dû à l'administration.

Aucune dissociation des heures de travail administratif, gestion, entretien ou formation n'est envisagée avec les heures de mer...
Le message est clair.

La CGT relève que la note de cadrage de fin d'année est ressentie comme une punition. La conséquence de cette note aura un impact sur la bonne volonté des agents puisque c'est grâce à la bonne volonté des gens que certaines tâches étaient assumées. Aujourd'hui, les chefs d'unité et les adjoints ne se contentent plus les heures de gestion pour que le bateau puisse sortir et que les agents puissent faire leurs heures de mer. Pour la CGT, cette situation est inacceptable.

Il est fondamental que les heures de mer soient lissées à l'année et d'arrêter de stigmatiser les agents ne faisant pas suffisamment de contentieux. Pour mémoire, le pilotage des cibles est assuré par le CODEM. Cette politique de gestion qui devait faire l'objet de point étape au



cours de l'année 2023, n'a pas été anticipé et pour la méditerranée la note de cadrage tombe en fin d'année de manière brutale et va engendrer de graves problèmes de sécurité contraire au MCO des agents qui risquent de ne pas naviguer pendant pratiquement 2 mois. Ajustement nécessaire des missions trop longues de cet été.

Le DNGCD indique clairement qu'il appartient aux chefs d'unité de faire des propositions. Ils doivent fournir des demandes d'orientation pour travailler et lisser les missions

Selon lui, les fonctions reposant sur l'encadrement peuvent être réparties sur l'équipage...

Le Directeur du SGCD MED indique qu'il s'agit d'une année expérimentale, que des ajustements seront effectués mais qu'il est nécessaire de répartir la charge par poste avec les encadrants.

Nous faisons remarquer qu'il est surprenant qu'avec tous les outils à disposition pour faire des projections, le DNGCD n'ait pas été capable sur une année de faire des projections..

● **La CGT aborde la question de l'arrêt de revalorisation des ILD. Nous demandons à ce qu'il soit acté dans le PV** que ce sujet doit recevoir une réponse car cette indemnité de longue durée n'est jamais touchée, et là encore, il ne s'agit pas d'une interprétation.

Ce sujet est en cours de traitement et fait l'objet d'un suivi attentif !

● **Le sujet de la forfaitisation des heures** semble faire l'objet d'un consensus mais va nécessiter un travail de fond collectif.

La CGT a rappelé durant le CSA que si l'administration poursuivait sa recherche de maîtrise des heures, qui pour nous n'est pas fondée car les heures sont d'ores et déjà maîtrisées, de nombreux sujets devraient être examinés. Notamment celui de **la nécessaire dissociation des heures de mer des autres** (gestion, entretien, formation, recyclage, gestion contentieuse, mais aussi représentation des personnels...).

Si une telle dissociation n'est pas actée, il faut s'attendre à ce que la bonne volonté des agents se réduise drastiquement, ainsi que leur implication...

Eh oui, cette bonne vieille volonté, celle qui faisait que les agents travaillaient sans compter leurs heures pour que l'unité tourne risque bien de subir le même sort que la menace de dépasser les heures dues à l'administration. Car les agents privilégieront les heures de mer aux autres.

Il faudra alors réfléchir à de nouvelles méthodes de travail et de gestion car, il nous semble, la priorité pour des marins de la Garde Cote, est que les navires soient opérationnels et naviguent. Ce n'est pas le Préfet Maritime qui nous contredira.

Les représentants SNAD-CGT DNGCD



NOTRE PRIORITÉ, C'EST VOUS !