

GROUPE DE TRAVAIL AERO-MARITIME

9 NOVEMBRE 2021

CE GT N'EST PAS UN GT DE SYNTHÈSE...

Cette réunion s'est tenue en mixte à la DNGCD, l'ensemble des OS étaient présentes.

N'ayant pas de liminaire de la part des OS, le Directeur de la DNGCD souhaite en propos introductif souligner certains points :

Il est satisfait de la dynamique créée par l'administration et les représentants du personnel, par leurs interactions. Le pari de l'intelligence collective lui semble gagné au vu du travail fourni. Un travail sérieux, approfondi lors de ces GT a permis d'alimenter les échanges.

Ce GT n'est pas un GT de synthèse. Les discussions portant sur ces travaux, débutés en juin, puis en septembre ont permis à certains sujets d'être suffisamment nourris pour que les attentes des uns et des autres soient comprises. D'autres sujets nécessitent un approfondissement, les heures d'avance en font partie. Des GT seront programmés afin que les bonnes solutions soient trouvées.

Le courrier de l'Intersyndicale reçu est, selon le DNGCD, pragmatique et progressiste.

Cette réunion du 9 novembre a pour objectif de figer les sujets pour lesquels un accord semble trouvé. Pour les sujets sur lesquels il y a des points de crispation, il convient d'approfondir les échanges, en aucun cas il n'envisage de les enterrer.

Dans ce cadre, le DNGCD se veut pragmatique afin que cela fonctionne, en ayant comme objectif l'amélioration des conditions d'exercice de la Garde-Cotes.

3 THÉMATIQUES PRINCIPALES ABORDÉES SUCCESSIVEMENT

La discussion s'organise autour de 3 thématiques principales résultant du travail des représentants de l'administration et des OS.

Fiche Thématique 1 : Adéquation des besoins de formation aux outils de la Garde-Côte

Cette thématique constitue une nécessité pour la bonne réalisation de nos missions. Elle s'articule sur :

- L'affirmation du rôle prépondérant de la formation et sa nécessité concourant à la bonne réalisation des missions, en excluant de fait toute possibilité d'être une variable d'ajustement ;
- La rédaction d'un document qui encadrera la formation des marins qui constituera un socle et un référentiel avec une mise à jour périodique. Ce document devra assurer l'adéquation entre la formation et l'évolution des moyens et tenir compte des spécificités des missions de chaque brigade ;
- Une attention portée au maintien des qualifications des agents au regard de l'instruction qui sera établie. Toute autre qualification fera l'objet d'une étude au cas par cas dans l'intérêt du service ;
- Une attention particulière à la formation des personnels Ultra-Marin en cherchant la délocalisation de ces formations au plus près des agents ;
- Accroître la transparence des procédures de sélection des personnels souhaitant accéder



aux groupes supérieurs en systématisant les explications en cas de refus ;

- La volonté de communiquer sur la liste des postes disponibles au début des stages/enquêtes
- La reconnaissance de l'expérience professionnelle par VAE(exemple des Chefs de bord G1 exerçant par intérim en BSN. Ceux-ci pourraient se voir délivrer une VAE de G2 mais ne permettant pas d'exercer comme G2 sur VGC).

POUR LE DNGCD

La formation n'est pas une variable d'ajustement au vu des conséquences pour les agents ;

Le document de cadrage porte sur 1 objectif par unité, celui-ci étant annualisé. Il est question d'efficacité mais également de justice pour les Ultra-Marins afin qu'il ne soient pas exclus du processus de formation.

La transparence dans la procédure de sélection implique que les raisons du refus doivent être communiquées à l'agent

La communication de la liste des postes en début de stage est souhaitée mais ce point se heurte à la réalité des 2 campagnes de mutation par an, rendant difficile de figer une liste de postes vacants ;

La reconnaissance de l'expérience par VAE doit être affinée, systématiser des G2 à tête de BSN manque de pragmatisme. Une étude au cas par cas est préférable.

Cette VAE concerne également les mécaniciens possédant un niveau de maîtrise élevée.

POUR LA CGT :

La question de la formation comporte 2 volets. Celui de la formation initiale, pratique qui se déroule à l'ENDLR, et le volet formation continue Douane. Les agents de l'aéromaritime sont des douaniers marins , il faut des formations techniques mais également des formations douanes (réglementation , procédures.....). Qu'en est il de la formation douanière ?

Concernant la formation pratique :

La CGT est favorable à la VAE de G1 à G2 des chefs de bord sur BSN . Les modalités seront à préciser avec l'ENDRL (stage pratique à la me). Cette VAE contribue à ce que la DNGCD dispose d' un vivier ; c'est également une reconnaissance pour ces agents.

Pour inciter les agents à suivre les stages G2 mécano, un retour sur leur résidence comme G1 mécano peut être envisagé pour certains. Dans l'attente que des postes au TAM se libèrent. Actuellement, la nouvelle affectation inhérente à l'accès au G2 constitue un frein pour l'évolution des personnels et représente un risque pour le renouvellement de ce vivier.

Or, la question du vivier va devenir cruciale en raison de la nécessité de remplacer les départs en récupération d'heures/ retraite.

La diffusion des listes de postes pose problème pour les mutations. Il serait possible de définir une tendance en indiquant un nombre de candidats par zone, puis d'affiner suite aux mutations .

La CGT souhaite que les qualités et expériences requises pour postuler aux fonctions en maritime soient définies.

Concernant la formation continue ,

la CGT fait le constat suivant : la FP douanière a quasiment disparu depuis la création de la DNGCD. Il est urgent d' y remédier.

POUR LE DNGCD:

Il va falloir définir les formations qui seront exercées en unité et celles devant l'être dans les centres d'instruction. Est-on capable de le faire dans le cadre de la gouvernance DNGCD/DNRFP ?

Des textes ne sont pas appliqués pour des raisons opérationnelles. L'organisation doit permettre de concilier la formation et l'opérationnel ;



L'annexe des Marins a pour vocation de garder les formations validantes des marins, les entretenir et leur apporter les bonnes équivalences ; -Définir une tendance de postes libre pose problème car certains postes seront annoncés comme libres à un moment mais au final ne le seront pas. Il faut également tenir compte des souhaits des agents de partir ou non à la retraite. Donner une visibilité aux agents, oui, mais pas de faux espoirs.

Il serait possible de donner une tendance des vacances de poste, mais cela ne vaudra pas engagement.

La question des agents en poste aux Antilles. Le retour en métropole et la question indemnitaire(qui est un sujet interministériel) implique de rechercher une marge de manœuvre. Faciliter leur retour en échange de connaître leur intention de retour ?

Construire la déconcentration de la formation en partenariat avec l'ENDLR ;

Partage l'intérêt de la formation Douanière

Au sujet de la possibilité d'un retour des agents sélectionnés aux G2 en unité de départ. Le DNGCD reconnaît que la mobilité qui en découle constitue un frein à la motivation des agents du fait de la situation personnelle des agents. Il n'y a pas assez de candidats pour pourvoir ces stages. Il serait envisageable sur une période donnée de lever cette mobilité afin de créer un appel d'air. Il faudra tenir compte de plusieurs risques :

- *Celui de l'agent nouvellement qualifié, de retour dans son unité, qui sera dans l'impossibilité de pouvoir exercer dans sa nouvelle fonction du fait de poste non vacant ;*
- *es sites les plus attractifs verront leurs effectifs avec des personnels plus qualifiés mais pour autant, les unités où il y a des manques ne verront pas leurs besoins comblés faute de poste vacant.*

Pour le DNGCD, le problème de la formation doit être vu sous 2 aspects :

Envisager une formation par façade permettant aux agents suivant une formation longue de pouvoir rentrer le WE chez eux et tenir compte de la vie de Famille/ personnelle des agents ;

La question de la rupture d'égalité entre les agents : accepter pour une même formation que tel agent d'une unité puisse retourner dans son unité de départ alors qu'un autre aura une mobilité à l'issue de sa formation...

Un aménagement des règles, temporaire en raison des enjeux et conséquences peut être envisagé à la condition qu'un consensus soit trouvé et que cette solution soit indispensable, temporaire et structurante.

Pour la CGT

Les volontaires aux G2 sont victimes de la situation et des blocages liés à la création des groupes.

Auparavant les remplacement dans les fonctions se faisaient parmi l'équipage, c'est la création des groupes qui crée les blocages en raison de l'obligation de passer par les TAM. Soit une remise à plat du système doit être envisagée, soit il faut aménager en constituant des équipages ayant le plus de qualifications à bord. Il est nécessaire de lancer un chantier afin de tenir compte des mutations et des départs à la retraite .

L'accompagnement de l'échec implique une réelle prise en compte de l'agent pour l'accompagner correctement .

En matière de formation initiale: Les G1 sont aujourd'hui en nombre suffisant. Le problème se pose pour les G2, les Ponts et les Mécaniciens. Il est essentiel de constituer un vivier plus important même si ces agents n'exercent pas les fonctions correspondantes. C'est la solution pour fluidifier le système.

L'ENDLR va devoir mettre l'accent sur les formations G2 pont et machine.

Sur le sujet du retour en unité de départ à l'issue de formation qualifiante, le panachage



semble possible. Certains peuvent avoir envie de changer d'affectation en raison de leur situation personnelle, et d'autre de revenir. Cela permettrait d'avoir plus de candidature et donc de libérer les postes. En revanche, si le système actuel demeure et qu'il n'est pas proposé aux agents la possibilité de revenir dans l'unité de départ, le manque de candidature demeurera.

Fiche thématique 2 : La maîtrise du niveau d'activité

L'enjeu est de tenir compte de la problématique des heures d'avance, et derrière, de la problématique de la vague des départs à la retraite d'ici 3 ans.

La maîtrise du niveau d'activité implique un traitement différencié des heures d'avance relevant du flux de celles relevant du stock. Un faisceau de propositions pour cette maîtrise s'appuie sur :

- l'adéquation de l'activité opérationnelle avec le potentiel RH de l'unité ;
- un rappel des règles élémentaires organisant le temps de travail en surveillance aéromaritime qui seront définies dans une partie dédiée de l'instruction cadre renouvelée de la surveillance maritime ;
- la définition d'un T « 0 » qui doit permettre de distinguer les heures d'avance relevant du stock ou du flux ;
- la mise en place d'un plafond d'heures d'avance qui sera fixé à 180 heures. Il reviendra aux directeurs de façades de s'assurer du respect de ce plafond au cours de l'année. Ainsi, tous les six mois, les directeurs adresseront à la DNGCD un état récapitulatif de la situation de sa façade accompagnée des éventuelles mesures correctrices nécessaires. Un bilan sera présenté tous les ans aux représentants du personnel ;
- le fait de subordonner tout changement de poste à la régularisation préalable de la situation personnelle de l'agent au regard de sa situation en matière d'heures d'avance. Il

en sera de même pour tout changement de grade ;

- le cas particulier des Antilles-Guyane, le fait, dans l'intérêt du service, de refuser les mutations des personnels disposant d'un stock d'heures d'avance trop important avant leur départ à la retraite.
- la mise en place de deuxièmes second et de deuxièmes mécaniciens sur les VGC et d'un deuxième adjoint de spécialité PNT dans les BSA ;
- la mise en place d'un atelier de travail afin d'étudier la répartition de la charge de travail au sein des équipages et des unités pour alimenter ensuite une fiche dédiée de l'instruction cadre de la surveillance aéromaritime
- le recours à l'expérimentation de personnels G2 et G3 ;
- la mise en place d'un viviers de compétence pour les formations et expertises
- Le repyramidage sur BGC en augmentant les personnels de niveau G2 par rapport au G1. Ces formations pourraient être externalisées s'il s'avère que l'ENDLR n'a pas la capacité d'accueil suffisante.

POUR LE DNGCD :

Le but est la maîtrise de l'activité.

Dans cette optique, l'instruction cadre en aéromaritime sera renouvelée afin de la rendre applicable.

Cette maîtrise doit permettre d'éviter le blocage des navires en l'absence de personnel qualifié.

Durant une période transitoire, volonté de primer les agents occupants des postes en intérim pour permettre le départ en récupération d'heures avant la retraite (gestion du stock). Chercher à ce que la charge de travail dans les BGC puisse reposer sur un plus grand nombre d'agents par le repyramidage des groupes .



Travailler sur les missions de longue durée qui génèrent des déséquilibres : doit-on maintenir ces missions de longues durées à cause du stock d'heure trop important ?

POUR LA CGT :

Nous sommes en accord avec le DNGCD sur la nécessité de distinguer le stock d'heures (les 600 000 heures d'avance) et le flux d heures (futur régime de travail qui se met en place en garde-cotes).

Sur ces 2 sujets, la CGT fait remarquer que la question des heures d'avance (le stock) n'est pas abordée dans les documents de travail . Pour la gestion des heures à l'avenir (le flux), la CGT affirme que les propositions de l'inter-syndicale seront suffisantes pour maîtriser les heures.

Sur le sujet des heures d'avance , nous rappelons que le problème du stock concerne l'encadrement pont et machine avec des récupérations de 2/3 ans en JNC et RH cumulés.C'est pourquoi, afin de ne pas bloquer les moyens, il va falloir sur ces fonctions que les effectifs réels surpassent les effectifs de référence, dès lors la récupération des heures sera sans conséquence sur l'activité.

Concernant la position des agents en récupération et retraitables : la DNGCD doit proposer à la DG de les retirer du plafond autorisé d'emploi . Cela permettrait une meilleure gestion des effectifs car sans impacter la situation RH à la DNGCD .

Lors de l'évaluation de la performance, il est nécessaire de tenir compte de l'adéquation entre le potentiel RH et l'activité .

La CGT demande à ce que l'instruction cadre soit vivante, par thème, afin de pouvoir la refondre par thème ;

La CGT se demande si la mesure de régularisation des heures d'avance pour l'obtention d'une mutation ou d'un changement de grade est légale.

Nous sommes favorables au contrat moral, »

comme dit le DNGCD « ; c'est à dire qu'un agent qui s'engage à partir à la retraite à une date donnée respecte cet engagement

Favorable à la mise en place de 2 Seconds pont et machine

Nous demandons si les Paris Spés seront pris sur le vivier des marins et s'ils remplaceront les agents dans les effectifs ?

Concernant la diminution des G1 pont au profit des G2 pont : un trop grand nombre de G2 permettra t'il d'assurer les autres fonctions des G1 comme celles de cuisinier par exemple Pour la CGT, se pose la question de la prime en cas d'intérim, sera-t-elle maintenue également pour l'agent en récupération d'heures ?

POUR LE DNGCD :

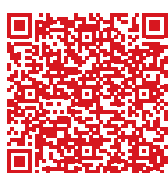
Sur les propos de la CGT, il précise que les mesures proposées ne permettent pas de piloter le flux. Il en appelle à la responsabilité collective et demande plus de réflexion pour d'autres mesures.

Concernant le stock : s'il y avait des effectifs supplémentaires, il n'y aurait pas de difficulté. Mais la situation actuelle est que la Douane est concernée par l'effort de réorganisation/transformation . Le DNGCD indique qu'il peut pousser le projet, sans de réelle chance d'aboutir.

Concernant le repyramidage des G1 en G2 : il constate que l'absence de G2 bloque la sortie du bateau, alors que l'absence de G1 ne pose pas ce problème. Il souhaite revoir à la marge pour étaler la charge pesant sur l'encadrement .

Concernant le contrat opérationnel : la mise en adéquation entre l'opérationnel et le potentiel RH se heurte au principe de réalité, notamment lorsqu' aucune arrivée n'est prévue. C'est pourquoi il est nécessaire de lisser les heures sur l'année, et non pas par mois. Le seuil de 180 heures découle de cette explication.

La mise en place des 2 adjoints a pour objectif d'aider le CDU, par un partage de sa charge de travail



Concernant la forfaitisation des heures de mer demandée par la CFDT, cela implique une compensation, le passage au 16/24em pour les BGC est évoqué. Il imagine des mesures de compensation des contraintes. Il souhaite ouvrir une réflexion de façon plus globale.

Concernant le refus de mutation/ avancement lorsque le stock d'heures d'avance d'un agent est trop important : la justification découle du fait que ces agents ne prendraient pas leur service, occupant un poste sans faire de missions. Le refus serait justifié dans l'intérêt du service. Le DNGCD peut envisager la signature d'un engagement moral, mais cela nécessite un consensus.

POUR LA CGT :

Concernant le flux des heures, les propositions faites par l'intersyndicale régleront la question du cumul des heures.

La CGT s'inquiète, comme Solidaires, des propos du DNGCD, propos qui donne le sentiment d' retour sur les 16/24. Dans ce cas, notre position sera claire : refus par tous les moyens du passage au 16/24 pour les missions douanes des BGC.

La CGT indique que les 16/24 ne règle en rien le problème des heures d'avance. Les 16/24 c'est s'attaquer aux conséquences du problème et non aux causes. La véritable cause du stock d'heure en Garde-côtes est le non-respect du Code du Travail par l'administration.

Ce dysfonctionnement RH majeur depuis des années a généré la situation actuelle.

Les BGC ont un régime dérogatoire. En mer, les agents peuvent travailler 24h/24h dans une période n'excédant pas 72 heures par semaine.

Et pour les RH, l'obligation découle du régime de la Surveillance selon laquelle, toutes les 8 semaines, il est impératif de prendre entre 3 et 5 RH.

Sur l'adéquation entre l'activité opérationnelle et le potentiel RH, nous soulignons qu'un problème demeure. Comment maîtriser les

heures quand pour une mission donnée, il est imposé un armement précis alors que le doublement n'est pas autorisé ?

POUR LE DNGCD :

Sortir les effectifs retraitables a des conséquences sur la programmation financière au niveau de la DG.

Il indique clairement à Solidaire et à la CGT ne pas avoir l'intention de mettre en œuvre les 16/24 en BGC pour les missions douanes.

Concernant le stock d'heures : la cause des heures d'avance est liée à des problèmes antérieurs, et actuellement structurels comme la taille des moyens (passage des vedettes de 24 m à des vedettes de 32 m)

Fiche thématique 3 : La reconnaissance et la valorisation de certaines fonctions et responsabilités, notamment celles d'encadrement

Cette thématique englobe :

➤ La valorisation de de la fonction d'encadrement :

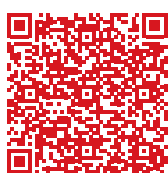
Les enjeux sont de pouvoir confier ces fonctions d'encadrement à des agents de catégorie A, et par dérogation, à des catégories B. Application de la loi dite « du Grand-Père ».

➤ Ce commandement fait l'objet d'une lettre de commandement : il s'agit d'un poste à profil d'une durée limitée à 5 ans. Dans l'intérêt du service, cette limite pourra être prolongée d'une année supplémentaire.

➤ Cette mesure sera étendue au commandant de VSR et s'applique aussi aux chefs d'unité aérienne.

➤ La démission d'une fonction d'encadrement sur un bateau doit conduire à l'inscription au prochain tableau de mutation

➤ Faciliter la promotion interne de B en A des personnels marins et aériens afin d'occuper des postes à enjeux managériaux.



- Pour favoriser l'accès de ces personnels à la catégorie A, plusieurs axes d'accompagnement seront mis en œuvre : exa pro, LA, concours de catégorie A spécialiste devant être favorisés,
- La mise en place d'un accompagnement des candidats les plus motivés ;
- La modification des épreuves de l'examen professionnel et du concours d'inspecteur afin de permettre aux personnels de la garde-côtes d'avoir toutes leurs chances de réussite
- La mise en place de parcours de carrière : le but est d'identifier un vivier prévisionnel et d'accompagner ce personnel.
- Une durée d'affectation en sortie de formation est prévue: 2 ans pour les G1 , G2, G4;
- la mise en place d'une durée maximale d'affectation de 7 ans sur les patrouilleurs . Dans ce cadre, un sondage est prévu afin d'avoir une image réaliste du souhait des personnels.

POUR LE DNGCD :

Concernant les patrouilleurs: propose la possibilité aux agents de choisir le moment de leur affectation pour une durée de 7 ans. Un sondage devrait permettre de mettre en place cette mesure.

Il n'est pas question de remplacer un agent de catégorie B par un catégorie A. L'exa pro permettrait d'atteindre cet objectif de passer le commandement des BGC et patrouilleurs de B en A

POUR LA CGT :

La CGT est favorable à la revalorisation de la fonction de commandant. Mais il ne faut pas oublier l'encadrement machine. La technicité requise est de plus en plus pointue, et la gestion représente également du travail.

Sur la question du forfait horaire des commandants A , il s'agit ni plus ni moins d'une astreinte permanente

Il n'est pas possible de limiter à 5 ans la présence sur un poste, que ce soit sur un plan

pratique mais également en raison de la perte de salaire.

La CGT est également avorable à la proposition d'avancement à 50 %, en exa pro et par LA .

Nous demandons comment identifier les candidats les plus motivés ?

Concernant la question du sondage , nous rejoignons la CFDT qui a demandé au DNGCD si c'était de la provocation ou de la maladresse ? Dans un sondage, la réponse se trouve dans la question. S'il est demandé aux agents de BSN s'ils sont favorables à un turnover régulier sur les patrouilleurs, il est probable que les réponse soient positives. De même, s'il leur est demandé leur avis pour bénéficier du régime de travail et indemnitaire des patrouilleurs, la réponse sera certainement positive.. on peut également demander aux agents des patrouilleurs s'ils sont pour le turn-over ?

Concernant la valorisation des B en A en garde cotes : le pyramidage des A en Douane est de 25 %, sachant que cela représente 6,5 % en maritime. La CGT estime que cet écart est injuste. d'autant que le recrutement sans concours en A est devenu la norme à la DNGCD. Il est plus que temps d'effectuer un rattrapage par concours , exa pro ,LA.

L'exa pro est plus équitable pour l'accès au grade, car le concours évite le « Fait du Prince ».

La CGT prône l'équité.

Nous ne comprenons pas la raison de la durée d'affectation ni sa finalité ? Obtenir un Turn-over permanent ? Cela va rigidifier un système déjà compliqué par la mise en place des groupes ;

Nous précisons que pour les chefs de bord des VSR, il n'y a pas de lettre de commandement. Il s'agit d'une désignation par le chef de circonscription.

Concernant les postes de RTNF, la CGT a clairement fait comprendre au DNGCD qu'elle s'opposera par tous les moyens au recrutement de contractuels ou au recrutement sans concours.



POUR LE DNGCD :

La responsabilité des mécaniciens n'est pas méconnue. Ce point sera étudié en son temps.

la durée limitée à 5 ans : c'est le cas en Surveillance pour les CSDS. La fonction est lourde et exigeante et implique un besoin de se renouveler.

Il y a un besoin de créer un vivier pour combler ces postes, aérien ou marin. Le passage en catégorie A d'un agent à 40ans impliquera des allers-retours et cela constitue un réel enrichissement en évitant les strates. Il reste à réfléchir sur les modalités d'adaptation.

La forfaitisation : les cadres A au forfait sont nombreux en Douane. Il s'agit d'organiser son travail.

(pour info de la CGT , cela concerne 6 % des douaniers !!! Cf dernier rapport sur le temps de travail dans la FPE)

Concernant les modalités de promotion : 50 % des commandants de bateau passent directement soit par LA soit par exa pro. L'exa pro est un outil de promotion des collègues pour gommer les injustices dans l'aéro maritime.

Ces derniers acquièrent des connaissances pour des concours alors que n'en ont pas besoin dans leur activité quotidienne. Cela nécessite un remodelage de l'examen avec des épreuves offrant des chances identiques de réussite.

Concernant les agents les plus méritants : il s'agit de proposer une aide aux agents qui ont des craintes pour passer les concours. Il ne s'agit ni de discrimination, ni du « fait du prince ».

LA REFONTE DU SYSTÈME INDEMNITAIRE

La proposition d'un nouveau barème comprenant 5 classes (voir les compte-rendus du GT du 22/9/21) pour les marins a été faite au dernier GT et ne devrait pas être modifiée (sauf pour le CDU BSN qui reçoit une prime de chef d'unité) .

Le budget étant fermé , le DNGCD nous indique qu'il ne dispose pas de marge de manœuvre.

Pour les collègues de la DNGCD du Havre qui devaient toucher une prime d'installation dans ce nouveau service, ce sera 250 euros

Pour les aériens , une refonte de leur système de primes est également proposée avec notamment l'IRPA qui ne serait plus conditionné au 120h de vol.

Des primes également en fonction de l'APRS A, B ou C

POUR LA CGT :

Comme toutes les OS , nous avons déploré l'oubli des mécaniciens G1 en BSN , dans ces unités un mécanicien fait souvent office de chef mécano. C'est pourquoi il faudrait passer un poste en G2 avec prime afférente , la bonne volonté des agents ne peut suffire .

la CGT n'est pas intervenue sur le système des primes des aériens , qui manifestement n'y trouvaient pas leur compte. Le DNGCD a donc proposé de revoir sa copie sur le sujet .

La CGT apprécie la volonté de dialogue amorcée par la DNGCD, des convergences de point de vue seront indispensables à l'avenir pour permettre de répondre aux enjeux de la garde-côtes.

Les représentants CGT

