



**COMPTE-RENDU REUNION
DIALOGUE SOCIAL OS/DAM
« SECURISATION DES COMPETENCES MARITIMES »
29 juin 2016**

Présents :

Administration : M. COQUIL, Mme TANCHOU, M. WEBER, M. MEJECAZE, M.QUITOT

OS : SNPAM-CGT : Nicolas MAYER, Patricia BEN KHEMIS
SNUITAM-FSU, SNE-FSU, FO, CFDT, UNSA

Le SNPAM-CGT présente une déclaration liminaire,

Les documents transmis par la DAM, notamment celui concernant la « sécurisation des compétences maritimes » restent très évasifs quant aux moyens humains et budgétaires disponibles pour mettre en œuvre un projet ambitieux.

Sans ce préalable, le SNPAM CGT émet des réserves sur la possibilité de la DAM d'assurer toutes les missions relevant du champ maritime, seule. Des choix stratégiques devront être forcément faits. Sinon, bon nombre de sujets resteront en suspend du fait de l'importance de la pression budgétaire actuelle et à moyen terme.

Le SNPAM-CGT relève que la DAM semble elle-même douter de pouvoir tout mettre en œuvre, le document étant rédigé au mode conditionnel.

Autre constat, l'introduction du document reprend les nombreux avertissements lancés par le SNPAM-CGT lors de la mise en œuvre de la RGPP, repris eux-mêmes, ultérieurement, en grande partie dans le rapport « Baraduc ».

Aujourd'hui, les effets néfastes de la RGPP et des réformes successives sont visibles et l'Administration est en panne sur de nombreux sujets. Ce poids est un réel handicap et pèse maintenant lourdement sur l'organisation des services et sur les agents qui n'ont plus les moyens de réaliser avec efficacité leurs missions.

Au niveau des ex-services de la Mer, le démantèlement des services a contribué à diluer assez rapidement les compétences et de ce fait, à permettre à la DAM et la DRH de les nier dans un premier temps.

C'est une des conséquences de la RGPP qui a contraint l'Administration à se focaliser uniquement sur la réduction du déficit public, se déconnectant ainsi de toutes autres réalités. Aujourd'hui, les difficultés émergent et elle se trouve dans l'obligation de se saisir de la question des missions. Mais, entre temps, celles-ci ont continué d'évoluer, certaines ont disparu, de nouvelles se profilent.

L'administration se trouve confronter aujourd'hui à un double problème avec des moyens réduits :

- perte de connaissance pour elle-même du contenu réel des missions qu'elle porte. D'où la nécessité de réaliser un diagnostic pour reconstruire un référentiel lisible par tous (acteurs et opérateurs ou employeurs)

- difficulté des agents : à maintenir des compétences de qualité du fait, soit du manque de formation adaptée pour être en capacité de suivre l'évolution de leurs propres missions, ou à en acquérir de nouvelles

Le SNPAM-CGT souhaiterait avoir de réelles précisions sur la stratégie portée par la DAM et avec quels moyens ?

Quelle méthodologie va mettre en place la DAM pour arriver à créer un référentiel des compétences maritimes et aboutir à une reconnaissance de celles-ci pour les agents les exerçant ? Comment les intégrer dans un système déjà en place ?

La DAM, imprégnée par son histoire, n'a pas pu mesurer leur évolution. Ceci a conduit à positionner des agents issus d'autres secteurs d'activité et sans acquis initial de ces compétences, sur des postes à enjeux. Pour certains, le retour d'expérience a été cruel et pour les missions du service désastreux. En conséquence, il y a eu une prise de conscience de la nécessité d'établir un diagnostic pour les redéfinir.

Quelle méthodologie va mettre en place la DAM pour arriver à créer un référentiel des compétences maritimes et aboutir à une reconnaissance de celles-ci pour les agents les exerçant et mettre en miroir un référentiel de formations ? Comment les intégrer dans un système déjà en place ?

Les difficultés sont nombreuses :

- la dichotomie DIRM/DML a bouleversé les liens entre services et ce, de manière irréversible. Cette situation est définitive : deux autorités hiérarchiques et de gestion différentes pour ces deux entités .

- une baisse des effectifs : d'une part, liée à la LOLF qui contraint chaque année un peu plus les services, et d'autre part, liée au pyramidage des corps des ex-affaires maritimes : un exemple, sur les PAM et VR, notamment la situation au 01/12/2014 était la suivante : 123 agents toutes catégories confondues, moyenne d'âge 52 ans, dont 78 agents de + de 55 ans, avec une possibilité de bénéficier du service actif pour partir en retraite entre 52 et 57 ans. Que fait-on pour éviter de mettre des moyens nautiques à quai ?

- Fin de recrutement dans le vivier naturel, avec quasiment plus de recrutement. En 2016 : 0 IAM, 2 TSDD NSGM en interne, 4 SGM en externe

- des formations nécessairement longues pour acquérir des habilitations, des brevets STCW maritimes, (3 mois à 2 ans) etc

- la complexité de la réglementation, et son évolution constante tous secteurs maritimes confondus

- la nécessaire polyvalence des connaissances à acquérir pour bien appréhender les enjeux du secteur maritime.

- la création de nouvelles missions : aires marines protégées... Comment va se faire l'articulation avec des opérateurs/acteurs dans ces domaines ?

- La création de l'AFB avec des personnels issus de divers recrutements, disposant de moyens en propre ? L'hétérogénéité de recrutement de personnels de différents statuts, assujettis à différents régimes de travail, de primes va générer au sein des équipes des tensions. Pour les chefs de services lors du travail en équipe en contrôle conjoint, comment appréhender tout cela, etc.

- la polyvalence des connaissances du secteur et des enjeux maritimes...

- l'impact de la réforme territoriale sur les services de l'Etat avec la perte de certaines missions : transfert des aides économiques (FEAMP). Comment va se faire le transfert des compétences ? Quelle reconversion pour les agents en perte de missions ?

La CGT demande à la DAM :

- comment vont se définir les missions prioritaires, quelles compétences devront être développées et quels moyens humains et matériels utilisés ?

- quels seront les nouveaux métiers au vu des compétences référencées

- quelles seront les formations mises en place pour valider ces nouvelles compétences et intégrer ces métiers ?

- qui pilotera ?

Le DAM confirme qu'il partage beaucoup de ces constats. C'est un avis consensuel, mais qui nécessite une volonté de sortir des contraintes de moyens pour avancer. Il faut trouver des solutions pour ne pas les subir. Pour cela, il y a plusieurs possibilités et actions à mettre en œuvre, comme :

- cibler les compétences clés

- savoir tenir sa place face à l'intervention de nouveaux acteurs

- se mettre en capacité d'être pro-actif pour ne pas subir, etc ;

Aujourd'hui, le DAM n'a pas de réponses concrètes à apporter, d'où la nécessité de mener une réflexion pour définir une stratégie actualisée pour avril prochain, qui doit permettre de défendre les intérêts maritimes.

Le DAM considère les **moyens nautiques** comme un outil de production avant tout avec pour objectif de les faire tourner. Il travaille à éviter que les services ne dysfonctionnent et puissent continuer à

assumer les missions. **Il préfère un reformatage d'un service de moindre dimension qu'un service plus grand qui ne fonctionne pas bien. Il comprend bien ce que cela sous entend.** Mais, il convient d'assurer un service aux usagers. De plus, il n'est pas question de mettre en danger les agents

Il souhaite avoir un discours clair et dire quand il n'est pas en capacité d'assurer ce service de qualité. Par contre, il faut prendre une décision en ayant réalisé une analyse des risques. Il ne faut pas non plus se tromper sur les endroits où on veut être présent. Il faut identifier les sujets où il y a légitimité ou pas à faire. Cela nécessite de construire une stratégie.

Des fonds européens ont été réservés à la France à hauteur 88 millions d'euros, au titre du FEAMP, la DAM les utilisera pour renouveler les moyens nautiques, quand nécessaire.

Sur la question des **armes**, le DAM estime qu'être armé en dehors du service ne répond pas forcément aux problèmes de terrorisme. Un courrier DAM a été transmis à la DRH pour validation. **La règle est que le port d'armes ne doit se faire qu'en exercice professionnel. Il convient d'éviter le port de l'uniforme sur les trajets domicile/travail.**

Sur le **volet environnemental**, l'attente sociale est grande, notamment sur les espaces littoraux. Néanmoins, **le DAM déplore qu'un acteur comme les affaires maritimes n'émargent pas au programme.** Il y a intérêt à s'y investir plus largement. Il faut démontrer à la DEB que nous en sommes des acteurs réels. La création de l'AFB, intégrant le secteur des aires marines protégées est également un atout certain pour nos services.

Le SNPAM CGT précise qu'il y a des compétences à développer en lien avec les cultures marines, par exemple. Effectivement, ce n'est pas qu'une question de sémantique, bien souvent celle-ci définit la stratégie portée. Le terme « police des pêches » est trop réducteur. Cette action est en bout de chaîne pour constater s'il y a respect de la gestion et de la protection de la ressource. Nous gérons des espèces menacées, protégées par la CITES. Il faut faire valoir cette carte.

Le DAM confirme qu'effectivement **on doit se repositionner sur l'environnement.** L'histoire des affaires maritimes a fait que la mission première était de bien s'occuper du « Marin ». Elle l'a bien fait. De fait l'intégration s'est reconstruite autour des DML, qui aurait pu être une DG MER. C'est autour de cette idée que l'on doit reconstruire maintenant. Cela veut dire aussi que l'action de la DAM doit se construire également autour de l'action du ministère. Ainsi, **le DCS doit être un service mis à disposition d'un autre service.** Il doit être considéré comme un outil à mettre en place au sein du ministère.

Le DAM indique que le ministère ne va pas porter deux services et deux flottes qui font des métiers identiques, sans compter la concurrence de la Marine nationale. Il y a une stratégie à lancer. Faire un bilan des évolutions avec mise en parallèle des moyens nécessaires pour atteindre les nouveaux objectifs. Il faut quantifier l'importance du volume des objectifs de la Commission.

Il rappelle qu'il a fait un bilan de prise de poste et il souhaite poursuivre les échanges engagés avec les OS/DAM, notamment la finalisation du **guide DCS**, dont il souhaite changer le nom. Il lui semble que cet acronyme ne parle à personne. Il souhaite lui donner une connotation plus actuelle en lien avec l'environnement, comme « gestion de la ressource et contrôle », « pêche et environnement ». Rien n'est encore arrêté.

L'objectif de ces réunions est le nécessaire toilettage de l'ancienne instruction DCS qui est peu à peu remise à jour. Ce guide sera publié sur un site dédié aux agents du DCS uniquement. Les 1^{ère}, 3^{ème} et 4^{ème} parties sont déjà publiées sur le site www.circulaire.fr. L'abonnement à l'intranet est possible pour être informé des évolutions des fiches du guide en lien avec les modifications réglementaires.

La DAM souhaite travailler en lien étroit avec la DEB et la DPMA. Ce sont des services qui doivent passer commande, car ils ne disposent pas de moyens propres. Historiquement, c'est celui qui dispose des moyens qui décide de l'organisation des contrôles. **A ce titre, la DAM doit devenir un prestataire, comme l'est la Marine Nationale.**

Pour vendre notre système, il faut être simple, lisible et efficace.

- Fiche CACEM :

Il s'agit d'une commande qui a fait l'objet d'une lettre de mission du 13 mars 2015 adressée à la DAM et à la DEB afin d'identifier les contrôles des activités maritimes dans le cadre de Natura 2000 en mer. Les OS ont souhaité avoir communication de la lettre.

Pour le SNPAM-CGT, le CACEM est une proposition de changement d'organisation de service. A ce titre, il doit passer en CTM ministériel. Il est nécessaire d'avoir communication de cette commande.

La DAM met en place une expérimentation qui porte sur 3 sites de parcs marins:

- Mer Iroise
- Port CRAU
- Les Calanques

Afin d'avoir un correspondant unique, la DAM a opté pour un site identifiable par les agents utilisateurs, à l'identique du CNSP. Il centralisera le suivi des activités de contrôles des moyens nautiques sur ces sites, conformément aux règlements européens. Le dispositif qui sera déployé est proche de celui du CNSP. Il est hébergé au CNSP avec les agents dédiés. A terme, une montée en puissance des moyens est nécessaire pour effectuer davantage de ciblage. Dans l'avenir, le service pourra migrer. Il est placé sous la tutelle de la DIRM NAMO.

- Fiche « sécurisation des compétences maritimes »

C'est un projet qui est depuis un certain temps à l'étude au sein de la DAM. Il a pour objectifs de :

- consolider les compétences
- valoriser les métiers pour mieux les défendre

C'est un outil d'analyse et de développement des compétences, évolutif.

A partir d'un métier, définir le temps nécessaire à l'acquisition des notions de bases, et le temps passé pour devenir un agent confirmé voire un référent ;

L'idée est de créer une fiche individuelle par agents déconnecté de la fiche de poste et de la fiche d'évaluation. A partir de cette fiche, l'agent indique les compétences qu'il a obtenues, validées par le supérieur hiérarchique N+1 qui reconnaît la réalité des compétences maritimes acquises par l'agent.

Cet Outil d'analyse de gestion informatique permet d'actualiser la fiche de poste de l'agent, et de quantifier le nombre d'agents détenant cette compétence. L'outil permet de retracer l'actualisation des compétences à détenir, celles détenues par l'agent et celles requises. Cela permet de déterminer pour l'année N+1, si l'agent doit suivre une formation et le type de formation. Cette méthode s'intitule le **diagnostic des écarts**. Cela correspond à la norme qualité Iso 9001, permettant à la DAM de répondre à l'exigence de qualité définie par le ministère et de confirmer son label.

En cascade, cette méthode permet de savoir si la formation à l'école amène l'agent de tel niveau vers tel niveau. C'est une aide dans le cadre des promotions ou de l'accès à des postes fonctionnels pour les catégories A.

La **méthode de l'évaluation à froid** permet également de poser un diagnostic sur une éventuelle inadéquation entre formation et acquisition de la compétence, sans porter de jugement sur l'agent.

Les métiers concernés par cette approche expérimentale dans un premier temps, sont les métiers de la:

- sécurité des navires
- formation professionnelle
- contrôle et surveillance

La présentation de la totalité du document n'a pu être faite, faute de temps. Des éléments complémentaires seront adressés aux OS. Les observations pourront être transmises par mail.

Une nouvelle réunion pour finaliser la présentation et ouvrir le débat est prévue en octobre prochain

Vos représentants SNPAM CGT