

SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE L'ADMINISTRATION DE LA MER

Fédération Nationale de
L'Équipement et de
l'Environnement



Adhérent à l'Union Fédérale des
Syndicats de l'Etat

Compte-rendu réunion DAM-OS 25 janvier 2022

Le Directeur des Affaires Maritimes, Monsieur Coquil, nous présente ses vœux en cette première réunion de l'année, et embraye sur le premier sujet de la réunion, la création de la Direction Générale des Affaires Maritimes, de la Pêche et de l'Aquaculture à compter du 1^{er} mars 2022.

Néanmoins, en un bref bilan de l'année écoulée, le DAM indique avoir eu une politique d'investissement (Patrouilleurs, baliseurs des Phares et Balises). Il indique, pour cette dernière activité « avoir fait le choix de l'Etat » contrairement aux autres pays européens tout en avouant « avoir rendu des postes en maintenant un certain niveau de service ».

DGAMPA :

Cette direction générale nouvelle comprendra la Direction des Affaires Maritimes, la Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture avec « quelques créations de postes » sans plus de précisions.

Selon le DAM, tout comme la présence d'une ministre de la mer, la création de cette DGAMPA est une véritable avancée.

Elle sera chargée de la construction de la future stratégie nationale de la mer et du littoral, de la planification, de la mise en place de la réforme « affaires maritimes 2027 » et d'un appui transversal aux services.

Il précise que la mise en place de cette nouvelle direction sera une « vraie avancée » à mettre en lien selon lui avec l'existence d'un ministère de la Mer.

Pour ce qui est de l'organisation de cette nouvelle direction, il précise que les postes fonctionnels sont publiés, qu'un repositionnement des sous-directeurs aura lieu, et que le recrutement des chefs de service et du directeur général est en cours, tout comme la création de « quelques postes ». Il nous précise qu'il n'est pas candidat, et annonce ainsi son départ prochain.

Aux interrogations du SNPAM CGT sur l'essor des opérateurs de nos ministères, avec des DDTM qui portent de plus en plus la parole préfectorale et de moins en moins celle de la DAM dans un contexte d'émiettement général, le DAM complète nos propos en indiquant qu'une organisation administrative « relativement verticale » de l'administration de la mer est nécessaire afin d'assurer une cohésion.

Nous souhaitons que la nouvelle direction générale s'implique plus dans une verticalité assumée auprès de tous nos services, y compris les DDTM.

Nous souhaitons que la ministre de la mer mette plus en valeur les personnels des « Aff Mar ». Les agents ont un rôle important dans chacun des secteurs où nous exerçons nos missions, notre administration doit nous rendre plus visibles.

Savoirs et compétences maritimes :

Sous cette brève expression se cache un enjeu fort pour les agents du secteur mer.

Il s'agit de prendre en compte les savoirs, les connaissances, les qualifications et diplômes des agents des affaires maritimes afin d'obtenir un vivier d'agents aux métiers et compétences variées (ISN, contrôle des pêches, affaires économiques, plaisance, cultures marines, phares et balises...).

Ce sujet n'a jamais été appréhendé localement selon le DAM lui-même.

Il indique qu'il s'agit de faire « reconnaître nos métiers au sein d'un pôle », un outil visant à construire un « parcours de compétences » est mis en œuvre par les agents eux-mêmes, dans les DIRM, et bientôt en DDTM, selon l'administration.

Il désire vouloir mettre en place « une vraie politique de valorisation des compétences maritimes » ainsi qu'un comité de domaine maritime et consolider l'ENSAM.

Pour le SNPAM CGT, l'état des lieux en la matière est désastreux !

Depuis de nombreuses années la formation maritime est décidée dans chaque unité, pôle ou service, sans vision d'ensemble. Les moyens financiers sont alloués selon des critères plus ou moins opaques et non définis nationalement, sauf pour les ISN en CSN qui voient leurs formations devenir de plus en plus pointues à chaque étape.

La DAM doit définir pour chaque emploi :

*des prérequis, notamment en matière maritime, si besoin.

*la ou les formations à acquérir durant l'occupation sur le poste.

Ces formations doivent être qualifiantes et être équivalentes aux critères STCW le cas échéant.

La mise en place de passerelles entre les différentes filières doit se mettre en place rapidement afin de fluidifier les mobilités entre les différents domaines.

Des formations adaptées doivent être mises en place. La démarche de VAE doit être systématiquement encouragée et recherchée.

Notons que d'ici cinq ans les effectifs diminueront rapidement par l'effet du départ en retraite des agents issus du baby-boom. Un recrutement adapté devra alors s'effectuer au fur et à mesure des départs.

Ce sujet essentiel n'a pas été pris en compte et porté à sa juste valeur par l'administration notamment à l'aune des lignes directrices de gestion, que nous réproprons, mais qui sont malgré tout en place.

La mise en place d'un comité de domaine maritime est une de nos revendications enfin aboutie, et espérons que celui-ci ne restera pas une coquille vide.

Nous demandons la réunion d'un groupe de travail sur le sujet.

Réforme du DCS, manœuvre RH :

Suite à des sollicitations des organisations syndicales concernant l'édition tardive des arrêtés de nomination des agents du DCS restructuré, l'administration nous répond que les arrêtés des SGM sont édités alors que l'édition de ceux des TSDD est problématique du fait de problèmes administratifs de vérification de durée de carrière.

Le problème est en cours de résolution selon l'administration qui précise que les arrêtés seront rétroactifs au 1^{er} novembre 2021.

Rappelons que le retard dans l'édition des arrêtés ne permet pas aux agents de recevoir leur prime de restructuration.

Pour le SNPAM CGT, le retard pris doit être résorbé dans les meilleurs délais afin de préserver l'intérêt de chacun des agents du DCS restructuré.

Avancement des agents des Affaires Maritimes :

Ce sujet d'importance dans la construction du parcours professionnel des agents est à la main de l'administration depuis que les CAP ont perdu cette compétence, ce que nous déplorons. Notre vigilance est d'autant plus accrue lorsque ces sujets sont évoqués dans une réunion « métier ».

L'administration nous présente un fléchage de fonction sur les postes de « chefs mécaniciens » et « second de PAM » qui ont, selon elle, vocation à être occupés par des personnels promus de B en A. Elle indique que 2 agents ont été promus de B en A, selon ce schéma pour 2022 et que sur 8 ans 16 agents ont vocation à suivre le même parcours.

Toutes les organisations syndicales présentes ont récusé ce mode opératoire qui constitue une brèche inégalitaire dans le dispositif d'avancement. **Cette manœuvre a eu lieu dans l'arbitraire le plus total et l'opacité la plus complète et démontre l'utilité des organisations syndicales dans une telle démarche.**

La mise en place d'un tel dispositif illégal bloquerait l'avancement de B en A des agents des autres services des affaires maritimes.

Devant l'opposition généralisée de toutes les organisations syndicales à l'annonce de telles mesures, le DAM propose l'organisation d'une réunion thématique sur ce sujet.

Pour le SNPAM CGT, la question de l'avancement des agents de C en B et de B en A doit se résoudre par la mise en place d'un plan de requalification ambitieux et adapté et non par des mesures inadéquates, inégalitaires et illégales.

Nous demandons depuis de nombreuses années le reclassement des SGM en catégorie B et rappelons que le précédent plan de requalification n'était pas à la mesure de nos ambitions, tout comme nous demandons la mise en place d'un plan adapté pour les promotions de B en A.

Nous voyons bien que le dispositif de promotion initié par les LDG, à la main de l'administration, se montre néfaste à l'évolution de carrière des personnels.

Réseau des LPM, mise en place d'un GIP :

Le DAM nous indique que Mr David Benveniste est coordinateur du réseau des LPM.

Pour le DAM, des difficultés de recrutement existent dans les LPM, il rappelle là les problématiques d'attractivité des compétences et de fidélisation des agents, tant au niveau élèves, que professeurs, le réseau des LPM est pour lui « un soutien » et **les 12 LPM demeurent responsables et porteurs de la formation initiale et continue sur leurs territoires.**

3 types de services pourraient être assurés :

- *La gestion administrative,
- *Communication et action commerciale,
- *Soutien à la formation continue.

Il importe, selon le DAM de veiller à l'articulation avec le CEFCM en Bretagne, tous seraient dans le réseau mais le choix resterait local pour la FC. Pour les autres l'adhésion au réseau pour la FI sera obligatoire et facultatif pour la FC.

Le réseau serait composé d'une équipe de 20/30 personnes avec 2 personnels par lycée et 3 pôles d'appui à constituer. Actuellement, l'effectif en formation continue s'élève à une vingtaine de personnes pour 12 LPM.

La forme juridique n'est pas connue à ce jour, sachant que pour le DAM, cela doit « être le plus simple possible », tout en évitant le système des « GRETA ».

Son financement sera assuré par une cotisation des LPM au prorata de leur chiffre d'affaires et un abondement de la DAM pour la FI sans plus de précisions.

Aux interrogations des organisations syndicales sur les rémunérations des formateurs de formation continue, le DAM rappelle que les LPM sont maîtres d'œuvre en la matière même s'il affiche une volonté d'amélioration des contrats et des salaires.

Pour le SNPAM CGT cette question de la CDIisation des contrats et de la juste rémunération des formateurs est centrale. Les agents doivent avoir une perspective afin d'exercer au mieux leurs missions.

Pour ce qui est de la volumétrie du réseau, nous demandons la présentation d'un état des lieux précis quant aux effectifs et à l'activité dévolue à ces pôles.

Une réunion sera programmée par le DAM sur cette thématique.

Gestion de la Covid19 dans les LPM.

Les 12 LPM appliquent les circulaires de l'Education nationale.

Un point hebdomadaire est remonté en centrale par les établissements.

Vols en avion par des agents de l'ULAM76

Les agents surveillent des actions de pêche en étant passagers d'avions affrétés par le Comité Régional des Pêches via une convention.

Cela nous apparaît étrange. Le DAM se penche sur la question « on regarde, ce n'est pas négligeable ».

Pour le SNPAM CGT la protection des agents nous apparaît essentielle. Dans ce cadre, nous demandons à ce que les DDTM signent des conventions avec les CRDP afin de définir le rôle de chacun et assurer aux collègues en mission les meilleures garanties possibles.

La délégation SNPAM CGT

Nicolas Mayer SG

Camille Pujol SG Adjoint

Rémi Lemaitre DIRM MEMN

Eva Guastucci LPM Cherbourg

Clément Calmettes LPM Sète

Olivier Prévot DIRM SA