

GT MARITIME DU 22/09/21

Reste à conclure certaines propositions

En préambule, Monsieur Le Directeur National de la DNGCD insiste bien sur le fait que tous les documents sont des axes de réflexion, des propositions que l'on peut discuter, avant les prochains CT prévus à la fin de l'année.

Axe sur la formation :

Nous revendiquons que les formations douane soient qualifiantes ; c'est un plus pour les agents et cela permet d'avoir une "légitimité" auprès des autres administrations.

L'administration souhaite aussi mettre en place "un cadre chargé du suivi de la formation et de l'entraînement opérationnel des unités".

Rien à voir d'après le directeur avec les cellules MECO de la Marine, ce cadre ne sera pas là pour fliquer les unités, seulement pour "coacher et partager les expériences", uniformiser les pratiques.

Affaire à suivre donc... cela devrait se mettre en place en 2022. La DNGCD souhaite également associer davantage les agents à la mise en place de FP, et ne pas concentrer cette charge de travail sur quelques uns, pour qu'ils ne montent pas trop en heures... un vœux pieux ?

Pour les mécanos, la formation devrait intégrer plus de modules en électrotechnique afin de répondre aux besoins actuels. En appuie d'une autre organisation syndicale, **l'UNSA Douanes DNGCD demande que cela se fasse directement chez le constructeur, ce qui paraît judicieux**. Leurs formations sont déjà longues et contraignantes, donc autant adapter au plus juste sur le terrain ? A terme, il n'y aura peut-être plus de "spé élec" afin que tous les méca puissent être polyvalents. Ce serait l'idéal mais est-ce réalisable?

Il est demandé plus de transparence sur la sélection des agents pris en stage ou la nomination à certaines responsabilités, et que les agents puissent aussi connaître les motifs de leur non-sélection.

M. Boillot répond que cela va se faire petit à petit ; tout d'abord avec la mise en place des oraux pour la sélection des marins G1. Il devrait y avoir à terme une extension de ce genre de dispositif pour plus de transparence. L'UNSA Douanes DNGCD approuve.

L'administration souhaite relancer les **VAE**, sans précisions. **Nous avons demandé avec une autre organisation syndicale que ce dispositif soit applicable notamment pour les chefs de bord des BSN.**



La plupart d'entre eux sont marin G1 et exercent depuis plusieurs années des fonctions normalement réservées à des marin G2.

M. Boillot répond que cela ne pourra pas être automatique. C'est de toute manière le principe d'une VAE ! On pourrait imaginer un stage de 2 mois environ, au lieu de 6, dans lequel les chefs de bord passeraient le CGO, le médical 2, et une validation des connaissances en matière de navigation et sécurité ? **Ce serait du gagnant/gagnant pour l'administration et les agents, principe cher au directeur !**

Il faut aussi plus de VAE de méca groupe 2.

D'une manière générale, il semble que la DNGCD souhaite que les agents fassent plus de formations, et donc ce serait une des raisons du passage au 16/24e... (dégager du temps pour les FP, pas seulement pour des missions supplémentaires en mer)

Axe sur la "maîtrise du niveau d'activité"

Tout d'abord ce volume de 600 000 h d'avance mis en avant par l'administration, d'où vient-il ?

Il correspond très probablement à un stock plus ou moins récent, et concentré sur une minorité d'agents. Il a été demandé à la DNGCD de préciser d'où provient un tel volume et comment il est réparti. La direction ne veut pas donner de noms mais a promis d'être plus précise dans ses chiffres.

Ensuite, se baser sur un plafond d'heures de max 80h comme en terrestre, ne correspond pas à nos contraintes et périodes d'arrêts techniques. **L'UNSA Douanes DNGCD a demandé à ce qu'il soit sensiblement revu à la hausse** pour plus de souplesse (200h, 300h, ?). M. Boillot n'y est pas paru opposé. **Encadrer l'activité opérationnelle en fonction du potentiel RH de chaque unité, associé au dédoublement des fonctions d'encadrement (2e seconds, passerelle et machine) nous paraît une bonne stratégie pour éviter de passer aux 16/24e en BGC.**

Tout en permettant aux agents qui ont un énorme stock d'heures d'avance de se le faire racheter ou de les récupérer mais en étant sorti des effectifs pour ne pas bloquer les mutations.

L'UNSA Douanes DNGCD est en opposition aux 16/24e, car ces mesures nous semblent largement suffisantes. Mais M. Boillot persiste à croire qu'il faut également changer le régime de travail des BGC. Il nous semble tout de même que l'objectif inavoué est de faire sortir plus des moyens neufs qui ont coûté cher, et que cela l'embête de les voir si souvent à quai... sûrement un changement de logiciel compliqué entre son passé de militaire et ses nouvelles fonctions dans le civil !

Par ailleurs notre crainte est que le coût engendré par des missions supplémentaires ne soit pas pleinement pris en compte par la DNGCD. Nous l'avons alerté à ce sujet mais pas de réponse.



Il faudra vraiment reposer la question très clairement au prochain GT et obtenir des garanties à ce titre : si cela devait se faire, que le temps dégagé permette majoritairement aux agents de sortir plus en mer.

Il ne faut pas non plus oublier les VSR en ce qui concerne le dédoublement des fonctions d'encadrement : cela se justifie lorsque les effectifs comme à St Nazaire sont plus élevés (10 ER), mais également dans les autres unités. Sinon avec seulement 2 méca et 2 chefs de bord dans les ER, cela bloque tout le système lors des mutations, ou longs arrêts de maladie, FP, etc : celui qui reste en poste doit assurer toutes les missions et monte inexorablement en heures.

Cela apporterait également une meilleure attractivité des BSN. L'objectif affiché au départ par la DNGCD ne nous paraît pas atteint avec les mesures proposées.

L'encadrement des heures effectuées ne doit pas non plus pénaliser les collègues qui ont des fonctions spécifiques (formateurs, moniteurs,...) ; En effet, ils naviguent moins et ceci entraîne donc une perte de salaire. Sinon les candidats à ces fonctions seront peu nombreux!...

Axe sur la responsabilité du chef d'unité maritime et le parcours des cadres :

Les mesures proposées nous paraissent intéressantes mais demandent certaines précisions. D'autres nous semblent plus difficilement applicables :

- Prime de responsabilité étendue aux VSR? : très bien.

L'UNSA Douanes DNGCD souhaiterait juste savoir si cela vient s'ajouter à la revalorisation des ACF ? L'UNSA Douanes DNGCD a un doute à ce sujet.

Cette prime serait de 250 euros / mois pour les PGC/VGC, et 150 euros / mois pour les VSR.

- Mettre des cat. A aux postes de commandement des PGC/VGC? pourquoi pas.

Mais il va falloir en former plus, et proposer beaucoup plus de promotions (liste d'aptitude et exa pro) que 1 poste par an... cela nous a tous paru aller dans le sens, mais largement insuffisant. 2/3 postes par an serait le minimum pour arriver plus rapidement à cet objectif.

- Opposition assez unanime également des OS au passage au forfait des postes de commandants.

La DNGCD prend exemple sur les CSDS terrestres. Or ceux-ci restent essentiellement au bureau. Nos commandants assurent pour leur part les missions programmées et leurs heures doivent donc être comptabilisées.

Nous proposons, comme depuis de nombreuses années, une baisse des charges administratives et une meilleure répartition de ces charges dans l'unité, afin que leurs heures effectuées au bureau ne soient pas sans cesse plus importantes.



Axe sur la revalorisation indemnitaire :

Nous ne sommes qu'à moitié satisfait de l'effort effectué. Il est cependant différemment réparti et pourrait encore être amélioré :

Les marins G1 ont très peu d'évolution : un point supplémentaire d'ACF seulement. Pourrait-on passer à 2 ?

Nous demandons également la reconnaissance d'un "chef mécanicien" sur VSR. Nos nouvelles VSR en métropole sont régulièrement appelées des "mini VGC", car le travail demandé en entretien machine est bien plus conséquent.

Sans forcément exiger des méca groupe 2 (formation longue et soumise à mutation), mais les reprendre dans la classe 4 proposée pour valoriser leur fonction et leur responsabilité.

Axe sur prise en compte des spécificités de la fonction garde-côtes pour la gestion des agents :

Sur la limitation de l'affectation sur PGC à 5 ans, nous nous y sommes opposés et M. Boillot semble nous avoir entendu à ce sujet. Reviendra-t-il à la charge ? Affaire à suivre.

Et pourquoi l'administration souhaite faire perdre les qualifications des marins G1 et G2 qui n'exercent pas dans leur spé ? On appréhende les départs en retraite, donc pourquoi se passer des compétences de collègues qui exercent ailleurs s'ils souhaitent revenir ? Quitte à leur faire faire une remise à niveau, par exemple à l'école, avant de les réintégrer ?

Vos représentants Syndicaux

