

## Compte-rendu du GT AÉROMARITIME du 09/11/21 • Un point d'étape

Tout d'abord, Monsieur Boillot précise que ce GT AEROMARITIME n'est pas une réunion de synthèse. Ce GT ne met pas un point final au dialogue engagé, ce n'est qu'une étape.  
Il félicite les organisations syndicales pour leur travail sérieux, approfondi et la qualité des échanges.

En effet, certains sujets ont une maturité suffisante, il reste d'autres travaux à approfondir.  
-Approfondir ne signifie pas enterrer.

Mr Boillot veut que les débats soient pragmatiques.

Les travaux doivent faire avancer la Garde-Côtes c'est la capacité à relever les défis sur trois piliers :

**L'humain, le matériel et l'opérationnel.**

C'est un chantier vital et chaque effort doit arriver à un gagnant/gagnant : **pour l'UNSA Douanes, cela restera à vérifier.**

Dans le débat c'est l'enjeu de la garde-côtes, son fonctionnement, qui doit nous animer !!

Pour l'UNSA Douanes, c'est toujours le cas mais dans le respect des agents et pas à n'importe quel prix.

Monsieur BOILLOT prévient les OS de ne pas prendre uniquement ce qui les intéresse.

### Axes et propositions :

L'enjeu de la garde-côtes s'articule autour de trois thématiques principales

#### - Adéquation de l'outil de formation aux besoins de la garde-côtes :

**La formation est essentielle pour la garde-côtes.** La DNGCD va rédiger un document encadrant la formation des marins. Ce document restera « vivant » mais il faut que la formation devienne une priorité.

Un objectif annualisé et par unité doit être créé pour les formations.

La formation devra être identique qu'on soit marin aux Antilles ou en métropole.

Ainsi, la DNGCD va donner la possibilité de délocaliser certaines formations.

**L'UNSA Douanes souligne qu'une véritable coopération doit se mettre en place entre l'ENDLR de La Rochelle et la DNGCD.**

**Est-ce que les instructeurs de la Rochelle se déplaceront ?**

**Est-ce que la DNRFP est en capacité de dispenser tous ces stages aux marins ?**

#### **Pas de réponse de Monsieur Boillot.**

En ce qui concerne les aériens, le concept de formation est déjà bien ancré dans les esprits et la culture. Cependant il existe encore des conflits entre missions opérationnelles et formation.

L'UNSA Douanes donne pour exemple les stages d'anglais PNT qui sont systématiquement programmés en même temps que l'opération Frontex.



La réponse du directeur est claire et sans ambiguïté : **Ces stages sont prévisibles au moins une année à l'avance, les opérations Frontex également. Il faut donc anticiper et s'organiser et « si à un moment il faut bloquer, on bloquera »**

**la formation est donc prioritaire sur l'opérationnel !**

Certaines formations pourraient être effectuées en interne mais cela est à étudier plus attentivement.

**Notre syndicat indique que la formation ne doit pas être prioritaire sur l'opérationnel.**

Sur le plan maritime, comme exemple : l'UNSA Douanes souligne que le recyclage tous les 4 ans sur les patrouilleurs n'existe plus. On demande donc de remettre en place les outils qui existaient.

Les OS demandent à ce que la liste des postes disponibles en début des stages G2 soit communiquée aux agents.

Mr Boillot réfléchit à cette éventualité et souligne la complexité à communiquer ces postes en début de stage. Les OS lui demandent alors de donner au moins une tendance générale.

**La formation en groupe 2 mécanicien est de 16 mois** : un vivier important va quitter la douane en retraite notamment les G2. Il est important de faire en urgence ces formations G2 Mécanos.

C'est un énorme investissement, la formation est très longue et cela démotive nombre de candidats.

**Le souci** : c'est le groupe de pont et le groupe de mécanos. Il faut un maximum de gens à bord avec beaucoup de qualifications pour certains syndicats.

Les syndicats proposent d'effectuer des formations par façade. Ce serait peut-être une solution pour recruter certains agents compte-tenu des enjeux pour l'avenir. Pour Mr Boillot, ce serait temporaire, c'est un débat intéressant, à approfondir.

Les agents en formation peuvent donner des préférences dans certains postes.

Les agents sont des douaniers maritimes. Par conséquent, la formation douanière est aussi très importante, ne l'oublions pas.

Les OS ont mis en évidence l'importance de la formation DOUANIÈRE

## **- Point maîtrise des heures d'avance :**

**Propositions de la DNGCD. Elle propose un catalogue de mesures afin de maîtriser notre activité.**

L'instruction cadre existe mais elle n'est pas appliquée parce que inapplicable en l'état !

Il faut la rénover, cela est un travail commun.

Un rappel des règles élémentaires organisant le temps de travail en surveillance aéromaritime y seront définies.

La charge de travail doit se reposer sur plus d'agents qu'actuellement.

L'adéquation de l'activité opérationnelle au potentiel RH est, pour les OS, un non sens. Il faut adapter le potentiel RH à l'activité opérationnelle.

**Monsieur le directeur nous confirme que la politique RH est, et restera à l'identique !**

Un T « o » qui doit permettre de distinguer les heures d'avance relevant du stock ou du flux doit être réfléchi en concertation.

Le plafond de 180h est revu pour passer à 180h concernant les JNC seuls et à 250h pour le total JNC/RH.

Monsieur le directeur indique par ailleurs que les missions longues durée génèrent des déséquilibres dans le système actuel.



**L'UNSA Douanes rappelle la définition du travail effectif et que ces déséquilibres sont inhérents à la mission opérationnelle et à notre métier.** La gestion de ces heures d'avance incombe au chef d'unité qui fait en fonction du potentiel RH de son unité.

Monsieur le directeur précise que la possibilité de primer un intérim pour remplacer un agent placé en position de récupération d'heures est transitoire.

Les OS soulignent depuis des années le dysfonctionnement RH majeur dans le non respect des heures d'avance : 600 000 heures d'avance.

Les agents ont dû trop souvent pallier les problèmes RH afin de poursuivre l'activité opérationnelle des moyens.

Certaines unités explosent leurs heures à cause des longues missions Frontex.

Les mesures présentées ne suffisent pas à maîtriser notre activité en flux selon Mr Boillot.

On se doit de trouver des solutions. Il s'ensuit un échange où les OS demandent des précisions !

On a fait évoluer nos moyens qui sont plus importants, on doit donc réfléchir collectivement à des solutions plus structurelles.

**L'UNSA Douanes rappelle que les problèmes sont identifiés ;** donc corrigeons-les, avant de sanctionner l'ensemble des BGC en les passant au 16/24 .

L'UNSA Douanes rappelle que nous sommes opposés à cette mesure .

En revanche, une ouverture peut-être réalisée sur les seules missions FRONTEX longues.

Monsieur le directeur avance l'idée de recours à des personnels « Paris Spé » détenant principalement les qualifications de G2 ou G3 pourrait être expérimentée en 2022.

il avance aussi l'idée de secrétariats communs.

**Mais toujours à effectif constant !!**

**L'UNSA Douanes indique que l'administration n'arrive pas à combler les ER dans certaines unités et donc il ne faudrait pas "déshabiller Pierre pour habiller Paul " .**

**Mise en place de deuxièmes second et de deuxièmes mécaniciens sur les VGC et d'un deuxième adjoint de spécialité PNT dans les BSA.**

C'est une proposition des syndicats depuis longtemps qui semble, enfin, faire consensus avec l'administration.

Cependant, l'UNSA Douanes apporte une précision au sujet de la mauvaise formulation sur la mise en place d'un deuxième adjoint de spécialité PNT dans les BSA. En effet, le poste est défini en tant qu'adjoint chef BSA depuis des années déjà et non réservé à une spécialité particulière. La formulation correcte devrait être : « mise en place de deux adjoints de spécialité différente auprès du chef d'unité ».

Il faut hiérarchiser l'urgence selon Monsieur Boillot. Il faut avoir les moyens de sa politique.

Pour L'UNSA Douanes, l'administration n'a pas les moyens humains de sa politique.

Monsieur Boillot demande des effectifs supplémentaires, en vain, il fait avec les moyens du bord.

Selon lui, il y aura des choix à faire parfois dramatique .

L'avenir de la DNGCD paraît bien sombre pour l'UNSA Douanes .

Le contrat opérationnel va être fait par façade affirme Mr Boillot.

## **- Valorisation des fonctions d'encadrement :**

À bord des patrouilleurs, Monsieur Boillot propose cinq ou sept années maximum pour les situations nouvelles. En effet , pour lui les PGC ne sont pas un dogme. Un agent doit pouvoir être affecté sur 1 patrouilleur au moment où il le souhaite tout au long de sa carrière !



## Remarques de l'UNSA DOUANES : et après ses 5 ou 7 années, l'agent, aura-t-il une priorité pour revenir à son affectation initiale ? Devra-t-il s'inscrire au tableau comme tous les autres agents ?

Le souhait de Monsieur Le Directeur : Il faut valoriser les responsabilités des commandants. Pour lui, l'importance du commandant qui est à la fois Chef de Brigade et Commandant à la Mer. Monsieur Boillot a besoin de catégorie A pour commander. Il manque des cat A.

Cependant et parallèlement, Monsieur Le Directeur affirme que la limite à 5 ans pouvant être prolongée d'une année sur les postes de commandement est justifiée de la manière suivante :

**“Il s'agit de fonctions lourdes et exigeantes qui présentent un besoin de renouvellement afin d'enrichir l'expérience des personnels par ces changements.”**

**Les OS restent dubitatives. Donc, et après ?**

La promotion interne de B en A est un enjeu pour la DNGCD. Les compétences et talents des agents sont nécessaires pour occuper des postes d'encadrement et limiter le recours aux contractuels.

L'UNSA Douanes indique que l'administration n'a pas uniquement besoins des talents des personnels navigants de première catégorie. Nombre d'agents qui n'appartiennent pas à cette spécialité pourraient y prétendre sans pour autant aller alimenter le personnel de la DNGCD au Havre : les adjoints de brigade, l'expert Polmar, les instructeurs PNT des CIAD et CIHD. Cette liste est évidemment non exhaustive et chacun pourra imaginer sa place.

Monsieur le directeur répond que le passage de B en A est bien sûr ouvert à tous et que le recrutement contractuel n'est là que pour pallier ce manque.

**La majorité des OS ainsi que la direction s'accordent à dire que l'examen professionnel est un formidable outil de promotion interne à condition d'en remodeler les modalités pour permettre à chacun d'avoir les mêmes chances de réussite.**

En additionnant L.A. et examen pro, il pourrait y avoir jusqu'à 3 passages de B en A par an!  
Au mieux!!!

Cependant, il n'est pas question de remplacer un CDT en place. Pour monsieur BOILLOT, c'est une clause de légitimité. L'UNSA DOUANES restera vigilante.

Sur les VSR, des évolutions sont envisagées pour l'encadrement.

Pourquoi ne pas revaloriser les mécaniciens cat A puisqu'ils ont plus de responsabilités, de technicité. Il est dommage pour l'UNSA DOUANES que les chefs mécaniciens à bord des VSR ne soient pas plus reconnus !

Pour les PNT, les PNNT : il faut ouvrir les postes aussi à eux au niveau encadrement.

## Refonte du système indemnitaire des marins

Après les circonvolutions d'usage : « Nous sommes toujours dans un cadre contraint, les marges ne sont pas extensibles, l'enveloppe pour ce GT est fermée, il y a des objectifs de rattrapage et des objectifs de revalorisation », la remise des prix a bien eu lieu...

il y a eu des choix assumés par le DNGCD

**Le but premier : valoriser les VSR** (cdts et seconds), valoriser les mécanos sur les PGC.

**Les chefs mécanos** sur les BGC et on va donner ( la DG) 5 points supplémentaires pour les valoriser.

**National Officer Frontex** : 600 € pour 30 jours, 400 € pour 20 jours et 200 € pour 10 jours.

La prime de 250 euros pour **les chefs d'unités** pour les BSN.

**Pour l'UNSA DOUANES le compte n'y est pas car pour nous à fonctions équivalentes, primes identiques. Et surtout, la fonction de chef mécanicien sur le BSN n'est pas reconnue en tant que telle !!!**



## Valorisation des particularités d'exercice des personnels navigants et non navigants :

**National Officer Frontex** : Idem marins, 600 €, 400 € et 200 €.

PNNT : APRS C : inchangée, APRS A et B : majoration d'ACF de 50€ brut mensuel.

Il est rappelé que le niveau des APRSeur B s'apparente aux APRSeur C, et que le niveau technique est supérieur aux APRSeur A

### **Poste a responsabilité PNNT :**

L'administration propose une MACF de 150€ aux chefs d'ateliers et referents d'echelons, bien que cette proposition soit une avancée dans la reconnaissance des postes a responsabilité au sein de la maintenance aeronautique, cette mesure va generer crispation et frustration , en effet les chefs d'atelier touchent deja une ACF de 101,2€ , les referents d'echelons ne touchent pas cette ACF malgre la charge de travail qui leur incombe avec leur nombreuses responsabilites ( ils sont tout autant chefs d'atelier, commandant d'unité, formateur, interlocuteur des chefs de BSA, correspondant OGMN ect) L'UNSA DOUANES demande par soucis d'equité l'attribution de l'ACF de 101,20€ aux responsables des sites de Hyeres avion, LBH, et le havre ( le responsable au Lamentin beneficie de l'ACF "APRSeur C" qui est aussi de 101,20 €). Cette demande contrairement a la reaction de Mr BOILOT n'a rien d'une mesure qui laisse a penser que les mecaniciens sont des enfants gatés non satisfait de ce que propose l'administration mais simplement une remise a plat des postes a responsabilites au sein de la BCMA qui doit ce traduire par travail egal/ salaire egal

**IRPA** : devient IRSSA (les « s » pour sécurité et sujétion) prime annuelle identique à l'existant avec pour seule condition d'appartenir au statut du PN. La demande des OS est de changer cette condition par celle d'être repris sur la liste du PN. L'UNSA Douanes fait préciser le caractère inaliénable de cette prime lors d'un jour de carence.

**ACF pilotes** : alignement sur l'ACF PNT, soit +58 points (+136€ mensuels)

**ACF adjoints chef de brigade** : alignement sur l'ACF du PNT adjoint.

## Et cerise sur le gâteau :

L'administration dans sa grande bonté a « choisi de reconnaître cette expertise » (comprenez celle des PNT détenteurs d'une APRS), en leur accordant une prime annuelle de 204€ brut, soit 17€ brut mensuel !

**La réponse de l'UNSA Douanes à cette « valorisation des particularités d'exercice des personnels navigants et non navigants » est claire, nous sommes largement en dessous des promesses effectuées en début de cycle.**

Concernant la reconnaissance de l'expertise des PNT à hauteur de 17€ mensuel, l'UNSA Douanes souligne le caractère insultant de la proposition et informe Monsieur le directeur qu'il risque d'économiser 17€ mensuel lorsqu'il recevra un courrier contenant les APRS des agents concernés. Une APRS A identique primée 50€ pour une catégorie de personnel contre 17€ pour une autre est tout simplement inacceptable.

Il ne s'agit en aucun cas d'une menace comme suggéré par une personne, mais d'un constat qui n'obérera en rien la disponibilité de la flotte puisqu'il sera possible de former un commandant de bord à la tâche. Le PNT pourra se concentrer sur son travail d'opérateur, travail bien méconnu apparemment.

**Sur l'alignement de l'ACF pilote sur celle des PNT, l'UNSA Douanes a une énième fois exposé les raisons légitimes qui ont conduit à cette différence. L'administration semble faire preuve d'amnésie concernant ces raisons. Il n'est aucunement question de contester la revalorisation de l'ACF Pilote mais il est indispensable de revaloriser également celle des PNT.**



## **LES FONCTIONS TRANSVERSES :**

A la création de la DNGCD, des primes ont été promises verbalement au personnel du siège social.

### **Or à ce jour, ces agents attendent toujours...**

Suite au mécontentement de ces agents et des syndicats, la Direction Générale « offre » une prime exceptionnelle de 250 euros versée en une fois en début d'année 2022 aux agents présents à la création de la DNGCD en 2019 et toujours présents à ce jour.

**L'UNSA DOUANES souligne que c'est une bien maigre compensation par rapport aux indemnités annuelles promises aux agents au siège de la DNGCD.**

## **VOS REPRÉSENTANTS UNSA DOUANES RESTENT MOBILISÉS ET À VOTRE DISPOSITION**

**UNSA DOUANES – 6 rue Louise Weiss – Bâtiment Condorcet  
Télédoc 322 – 75703 PARIS CEDEX 13**

