



Compte-rendu du Comité Social d'Administration (CSA) de la DNGCD du 12 octobre 2023

Pour cette première réunion plénière au SGCD de Marseille, l'ensemble des organisations syndicales s'est félicitée de cette délocalisation, que nous n'avions cessé de réclamer afin de pouvoir aller au contact de collègues parfois éloignés et décentraliser les débats de l'État-major vers les services garde-côtes locaux. Il apparaît néanmoins clairement que nos collègues des Antilles-Guyane ont peu de chances de voir un jour les instances syndicales plénières siéger sous leurs latitudes...

I - Règlement Intérieur et PV du dernier CSA

Après les déclarations liminaires, le président a abordé l'épineux sujet du futur Règlement Intérieur des instances syndicales (FS et CSA). Il a été décidé de reporter son étude et son vote à une future réunion, celui-ci étant tombé très tardivement. En outre, ce projet de règlement intérieur imposé par Bercy porte en lui les germes d'une nouvelle attaque caractérisée de nos droits syndicaux en réduisant de manière significative les temps de préparation et de compte-rendu ainsi que les défraiements des suppléants. C'est encore une fois très mesquin de la part de notre ministère de tutelle et démontre, s'il en était besoin, le peu de cas que l'administration accorde aux organisations syndicales et à leurs représentants, surtout en centrale...

Le premier point à l'ordre du jour concernait l'approbation du PV de la réunion du CSA du 2 juin dernier. Même s'il apparaissait clairement que ce PV n'était pas parfait du fait d'un cruel manque d'effectifs à la DRHIO et d'une désorganisation structurelle, nous avons néanmoins décidé d'être indulgents au vu de la situation et de voter pour (le PV a été approuvé par 5 voix pour, 3 abstentions et 2 votes contre). Le directeur nous a assuré que cela ne se reproduirait plus.

Le second point à l'ordre du jour concernait un ajustement des Effectifs de Référence (ER), reclassant un poste de catégorie C au SGCD MMNA en catégorie B, un emploi catégorie A à la DNGCD en catégorie B et surtout un poste supplémentaire de catégorie B au sein de chaque CODM (Nantes, Marseille et Antilles-Guyane). Ces modifications ont été validées à l'unanimité par les OS.

II-1 Évolution de la formation G1 : espoir déçu ?

Sujet de discussions depuis quelques mois, l'évolution de la formation de marin G1 (que nous appelions pour le moment G1-bis dans l'attente de la version finale) nous a été présentée, et on peut dire que le projet qui nous a été soumis s'éloigne quelque peu de la philosophie initiale qui était de proposer à des marins G1 un module de formation « chef de bord » destiné à former des volontaires à ces fonctions particulières et en parallèle de permettre de réduire d'autant la formation de marin G2 (chef de quart) en intégrant une partie des pré-requis de la formation G2, ce qui serait gagnant-gagnant pour les unités et l'administration.

Le projet tel qu'il nous a été dévoilé intégrerait en définitive ce module de formation dans le cursus de formation de base de marin G1, non plus de manière optionnelle et volontaire, mais de manière obligatoire.

La formation se découperait donc en deux modules :

- un premier module de 14 semaines correspondant à la formation maritime initiale de marin Groupe 1
- un second module de 10 semaines correspondant à la formation « chef de bord », dispensé après deux à quatre mois d'expérience pratique (donc après affectation), sachant que certains agents pourraient se voir recalés si l'équipe de formation ne les juge pas prêts à suivre de module (même s'il existera la possibilité de le suivre plus tard).

Pour les organisations syndicales, dont la CFDT, cet aspect obligatoire et ce raisonnement par un traitement de l'échec plutôt que par un traitement des candidatures nous semblent stigmatisant, car cela risque à terme de créer deux sous-catégories de marin G1 : les marins G1 de base et les marins G1 chefs de bord disposant de la formation intégrale. Toutes les OS ont été unanimes pour demander que ce module soit proposé de manière optionnelle et sur la base du volontariat (pour ceux qui envisagent d'exercer des fonctions de chef de bord ou qui envisagent de demander à terme la formation marin G2).

Et ce, d'autant plus que ces nouvelles fonctions n'ouvriraient en l'état actuel aucune plus-value financière malgré les nouvelles compétences et le temps de formation accru... Le directeur ne s'en est pas caché, la direction générale ne veut pas lâcher un centime supplémentaire et il est donc hors de question d'aborder le sujet sous cet angle...

Pour l'ensemble des OS, cet argument est non recevable, on ne peut demander à des agents d'obtenir des qualifications supplémentaires sans les reconnaître de manière tangible sur la fiche de paie. Quel cadre supérieur accepterait d'acquérir de nouvelles compétences pendant 10 semaines de formation pour exercer de nouvelles fonctions sans contrepartie ? C'est toujours aux mêmes que l'on demande de faire preuve de bonne volonté et d'altruisme..

Bref, le sujet n'est pas clos, mais semble mal engagé, car l'idée originale a été dénaturée par de basses considérations mercantiles. Le projet en l'état pose beaucoup de questions auxquelles il faudra répondre. La CFDT y sera vigilante.

II-2 Prospective RH et évolution des effectifs : la maison brûle !

Le point suivant consistait en une présentation (minorante et incomplète selon les dires même du chef de la DRHIO) de l'évolution des effectifs sur les 5 prochaines années en fonction des différentes catégories et groupes, et le moins que l'on puisse dire, c'est que la situation est inquiétante, voire alarmante, en particulier pour certaines fonctions bloquantes... L'état de situation RH inquiète la DNGCD... Nous OS, il nous inquiète depuis bientôt 10 ans...

A l'heure actuelle, tout cumulé, les agents de la DNGCD cumulent près de 700 000 heures d'avance, dues en grande partie à un défaut de pilotage, à des choix non assumés, au non respect des règles RH pour faire tourner les unités par le passé, et surtout, pour nous la CFDT, à une politique garde-côtes qui depuis de trop nombreuses années n'a pas les moyens de ses ambitions et qui gère ses effectifs à la petite semaine...

De grosses difficultés sont à prévoir pour les années 2024-2025 avec les vagues de départ à la retraite prévisibles. Les difficultés se retrouveront surtout au niveau des mécaniciens G2 et G3 dont les départs n'ont pas été anticipés...

D'après les conclusions de la DRHIO :

- Pour les marins ponts et chefs de quart, les flux prévisionnels devraient permettre de juste répondre aux besoins avec des tensions en 2024. Compte-tenu des hypothèses minorants pris en compte, cela confirme néanmoins une tension.

- Pour les mécaniciens G2 et G3, le déficit restera important malgré l'hypothèse d'un concours externe par an qui n'est pas confirmé à ce stade. Il est donc essentiel de rechercher toutes les pistes disponibles pour accroître notre capacité de recrutement et de formation. Elles porteront sur la possibilité d'ouvrir un concours par an, de rechercher des candidatures par le biais de la CNOI (dans un contexte de restriction des départs des armées), et les possibilités d'évolution des conditions de formation

- Pour les officiers navals, le déficit de cadres A marins est structurel. L'augmentation du nombre des agents formés par an sera recherchée

Bref, il y a péril en la demeure et on se rend compte bien tardivement que la maison brûle ! Il est temps de trouver un extincteur, mais l'incendie est peut-être déjà hors de contrôle...

En outre, la DNGCD a constaté un décalage entre le niveau de qualification de certains agents et celui réellement exercé en unité (le cas de marins/mécaniciens G2 ou G3 exerçant des fonctions de marins G1 par exemple). Cela conduit à des incapacités à pourvoir des postes alors même que le nombre des agents susceptibles de les exercer devrait permettre d'y répondre. Il est donc envisagé de fixer une durée minimale d'exercice dans la qualification suite à la formation ou en première affectation, voire même de prononcer des refus de mutation pour des agents demandant une mutation sur des postes à qualification moindre (G2 ou G3 demandant un poste de marin G1 par exemple).

Enfin certaines unités connaissent de réelles difficultés liées à un manque d'attractivité récurrent, notamment aux Antilles et en Guyane.

Partant de ce constant, pour la CFDT, il existe néanmoins des pistes de réflexion qui pourraient être exploitées pour limiter la casse :

- Reconnaître les acquis professionnels et promouvoir la VAE pour les mécaniciens G1 en vue d'obtenir la qualification de G2.
- Délocaliser les formations marine marchande STCW à proximité de la résidence familiale des agents pour inciter les vocations.
- Externaliser une partie de la formation théorique STCW de marin G2 pour libérer du temps à l'END-LR et augmenter sa capacité globale de formation en vue des importants recrutements à venir.
- Démarcher les Lycées Maritimes pour susciter des vocations et envisager des concours spéciaux.
- Revaloriser au niveau indemnitaire les résidences peu attractives (en particulier aux Antilles-Guyane)

Pour les aériens, la problématique est la même : le vivier semble restreint et l'attractivité de l'aéromaritime douanière n'est plus ce qu'elle était. Il y a de vrais problèmes de visibilité et de recrutement qui risquent à terme de bloquer des appareils modernes au sol... faute de personnels pour les faire voler ou les entretenir...

II-3 Aptitudes médicales : un toilettage s'impose !

Autre sujet attendu et pour lequel nous avons déjà interpellé la DNGCD par le passé, celui des visites médicales d'aptitude et de la nécessité de toiletter l'instruction de 2017 qui a mélangé tous les textes réglementaires pour aboutir à une usine à gaz incompréhensible et absurde qui voit les agents marins repasser une visite médicale d'aptitude SURV pour un oui ou pour un non (alors que celle-ci doit rester limitée à des cas bien précis et répertoriés dans l'instruction DG-A/1 de 2011 sur le contrôle de l'aptitude physique des agents des douanes).

Pour la CFDT, c'est simple, il faut cloisonner les différentes visites en fonction de leur finalité et surtout de leur sens initial : agent de la SURV / Marin ou Aérien / Plongeur éventuellement.

Sachant que la visite de prévention n'est pas une visite d'aptitude en tant que telle et reste complémentaire de celles-ci.

Bref, tout ceci aurait besoin d'être remis à plat, et la DNGCD nous rejoint sur ce point. Un groupe de travail devrait voir le jour pour échanger sur le sujet dans les mois à venir afin d'essayer de dégager des pistes de simplification et d'allègement du dispositif actuel sans perdre de vue ni transiger sur la sécurité et la santé des agents. Nous y prendrons toute notre part et nous espérons aboutir à une instruction plus cohérente et plus conforme aux textes que celle qui nous régit depuis 2017.

II-4 Présentation de la note RH4 concernant la gestion des évènements graves

Cette note diffusée un peu rapidement dans les unités sera complétée par une note d'application et des fiches pratiques adaptées au contexte de la DNGCD. Ce point n'appelle pas de commentaire de la CFDT.

II-5 & 6 Point de situation harmonisation et formation des CODM : encore des questions en suspens...

La DNGCD s'étant engagée dans une démarche d'harmonisation concernant l'organisation et les méthodes de travail de l'ensemble des CODM, le directeur a tenu à faire un point d'étape sur les formations à venir et sur l'accompagnement RH des futures restructurations que cette démarche implique pour ceux qui ne souhaiteraient pas poursuivre leur activité dans ces nouvelles structures.

Si pour l'aspect formation, la parité syndicale n'avait pas de commentaire particulier à formuler (pour une fois qu'un plan de formation et une démarche d'harmonisation des acquis est mis en place, nous ne pouvons que valider la démarche), il subsiste néanmoins quelques questions et doutes concernant les restructurations à venir et en particulier sur la notion de « super-priorité ». Le calendrier étant assez serré ces interrogations mettent certains agents du CLI de Nantes dans une position inconfortable.

III Questions diverses : et pas des moindres...

- **Ouverture d'une annexe de la DNGCD** : appelée « plateau métier », cette annexe immobilière répond aux besoins et à l'exiguïté des locaux actuels qui dès le départ ont été sous-évalués en terme d'espace. Les agents des services concernés y étant déjà installés, ce point n'était que purement informatif, même si la parité syndicale n'en a toujours pas vu les plans.

- **Agents SURV de la DNGCD sous MATHIEU** : nous avons interpellé le directeur sur la problématique des agents SURV de la DNGCD amenés à se déplacer ou embarquer sur des unités. Il nous paraît plus logique et plus simple en terme de gestion que ces agents soient repris dans MATHIEU, quitte à être au forfait. Le directeur nous a suivi sur ce point et va en étudier la faisabilité.

- **Suppression d'une bordée sur le DF-P2** : suite au courrier de l'intersyndicale, le directeur a tenu à déminer le terrain en affirmant qu'il y avait eu une extrapolation des intentions du SGCD et de la DNGCD... Il n'en demeure pas moins que la vague de départ en retraite qui s'annonce et la pénurie de personnels aptes à les remplacer vont amener le SGCD à revoir l'organisation des équipages et nous imaginons mal le PGC continuer à tourner de manière optimale avec l'équivalent d'un équipage entier en récupération d'heures ou en retraite... Les ER ne sont pas touchés, mais seront-ils comblés, là est la question !... D'autant que le directeur nous a clairement indiqué que la priorité serait donnée aux vedettes afin qu'elles puissent naviguer, plutôt que de remplacer les vacances d'emploi du DF-P2. Le mixage des équipages répond, selon les termes du directeur, à cette problématique... nous sommes un peu plus sceptiques à ce propos néanmoins.

- **Saisonnalité et maîtrise des heures au SGCD Marseille** : sujet qui fâche, la saisonnalité et la maîtrise des heures, vue par le petit bout de la lorgnette et sans concertation, cela donne des tensions et des absurdités, en particulier au SGCD de Marseille et aux Antilles, que l'ensemble de la parité syndicale s'est fait fort de dénoncer. On ne peut parler de saisonnalité en ne raisonnant que sur l'aspect plaisance, cela n'a pas de sens, hormis à considérer que la LCF se limite aux particuliers... La fraude n'est pas saisonnière et se soucie peu de la maîtrise des heures.

D'autant qu'il faut rappeler quand même que le sujet des heures d'avance n'est pas nouveau en aéromaritime et ne saurait être réglé d'un coup de baguette magique en quelques mois en mettant les vedettes à quai pendant la « basse saison ». Il ne faut pas oublier que la technicité et le savoir-faire des marins s'entretient au fil du temps au travers des exercices de sécurité et de la navigation. Même si l'ensemble des OS est bien consciente que le stock d'heures accumulées est problématique en terme de gestion, il ne faut quand même pas oublier que cette situation découle directement d'un défaut de pilotage au cours des dernières décennies et d'un manque de respect des règles du temps de travail dû la plupart du temps à des sous-effectifs. À cette époque les DRGC se souciaient peu des heures de leurs agents pourvu que les résultats contentieux soient là. Sur le sujet même de la saisonnalité, la CFDT ne comprend pas ce terme et après explication avec le Directeur et le SGCD, elle ne le comprend toujours pas puisqu'on raisonne en nombre de bateaux alors que nous parlons d'activité douanière... Si on veut suivre ce raisonnement, remettons en place la BSN de Thonon, l'activité sur le Lac Léman peut le justifier... La CFDT a exposé divers arguments tels que la rotation des cargos arrivant sur les ports de Fos, Sète, Port-la-Nouvelle, Port-Vendres qui est plus importante en hiver qu'en été. Nous avons aussi rappelé à l'ensemble de la hiérarchie que la plus importante affaire de stupéfiant réalisée proche de nos côtes a été faite durant la « basse saison » par la BSN de la Grande Motte. Après un débat « viril mais correct » le SGCD Méditerranée a accepté de faire des ajustements qui seront évalués sur l'argumentation en terme d'activité des chefs d'unité.

- **La fonction de « Cuisinier » sur les Patrouilleurs** : au vu de la charge que cette fonction représente et de la spécificité des Patrouilleurs, le Directeur envisage de créer un poste spécifique dédiée à cette fonction. Nous sommes tout à fait favorables à cette proposition qui permettrait d'aller chercher des agents volontaires et intéressés, qui seraient spécialement formés (en particulier à l'hygiène, mais il nous semble opportun qu'ils le soient également en diététique). Cela nous donnerait également l'opportunité d'essayer de valoriser cette fonction au travers d'une ACF et éventuellement d'une NBI dédiées (au lieu d'une prime annuelle qui n'a jamais été revalorisée depuis plus de 15 ans). Néanmoins, s'agissant d'un poste à profil, un agent occupant ces fonctions et qui voudrait les arrêter devrait passer par le Tableau de Mutation pour re-basculer sur un poste de marin-pont G1. Dossier à suivre, mais la démarche nous semble aller dans le bon sens.

- **Adjoints au CSP sur les Patrouilleurs** : nous avons relancé le Directeur au sujet de l'encadrement des unités Patrouilleurs où le Chef de Service Patrouilleur (CSP) se retrouve seul et sans adjoints pour gérer des unités qui en SURV terrestre seraient classées en Très Grandes Unités (TGU). Le Directeur admet que le sujet a pris du retard, mais qu'il va lancer le chantier bientôt... On espère, cela fait plus de 12 ans que la SURV terrestre a fait sa mue en redimensionnant l'encadrement de ses unités, ce n'était certainement pas pour recaser simplement ses cadres supérieurs (?)..

- **Renouvellement des moyens navals** : enfin, le Directeur a fait le point sur le budget naval et les futures vedettes. Trois étaient à l'étude sur les prochaines années mais il y a de grandes chances pour que la Douane doive se limiter à deux en raison des contraintes budgétaires. La BGC d'Ajaccio devrait bénéficier de la première en 2024. Pour la suivante, en 2025 probablement, l'arbitrage n'a pas encore été effectué, mais le choix devrait se faire entre Lorient, Saint-Malo ou Port-Vendres... (sortez vos boules de cristal)

**Pour la CFDT Douane
Les représentants DNGCD**