



## GRUPE DE TRAVAIL AÉROMARITIME sous-groupe maritime du 22 septembre 2021 COMPTE-RENDU

L'USD-FO était représentée par : Laetitia GALLIS, Thierry SAUR, Claire DENIS  
Président du GT : M. BOILLOT (Directeur DNGCD)

### Ce qu'il faut retenir

Le groupe de travail consacré aux marins de la DNGCD s'est tenu à l'État-major du Havre le 22 septembre 2021. Pour rappel, ce GT s'inscrit dans un cycle de réflexions, lancé au début de l'été, destinées à répondre à l'évolution des missions de la Garde-Côtes et à poser un cadre rénové de l'exercice des fonctions et responsabilités de ses agents. **Les débats se poursuivront plus en avant** et prendront en compte le retour des différentes OS, conformément aux annonces faites par M. BOILLOT, directeur de la DNGCD.

⇒ Eu égard à la longueur et à l'hétérogénéité des débats qui ont nourri ce GT, l'USD-FO vous propose un compte-rendu qui se veut succinct : il retrace l'avis de notre organisation syndicale quant aux propositions de l'administration sur l'avenir des professions sus-citées.

\*\*\*

#### Fiche 1. Faire de la formation un véritable levier pour répondre aux enjeux actuels et à venir

\*\*\* propositions de l'administration présentées en GT (cf. pj) \*\*\*

Selon M. BOILLOT, la réforme de la garde-côtes des douanes est inenvisageable sans ambition de formation. L'administration souhaite remettre la formation au centre du fonctionnement de la DNGCD. De ce fait, le directeur s'est engagé à :

- mettre en place une articulation rationnelle et optimisée entre la DNRFP et la DNGCD via la création d'un conseil de la formation maritime : ce dernier aura pour vocation de faire le lien entre la formation initiale et la formation continue
- instaurer un dialogue, sur les bords, afin que chaque agent fasse remonter ses besoins en matière de formation continue : cette expression de besoins devra avoir lieu au moment du CREP annuel.
- assumer de consacrer une partie du temps travail agent afin que les personnels puissent se former : pour M. BOILLOT, c'est un enjeu stratégique pour la garde-côtes des Douanes
- recruter, d'ici la fin de l'année, un cadre chargé du suivi de la formation : ce chargé de mission se déplacera d'un bord à l'autre pour coacher les agents en matière de formation / RETEX / sistership / partage de bonnes pratiques
- de mettre l'accent sur la formation sur la façade AG, cette dernière ayant pâti du manque de formations du fait de l'éloignement et de la crise sanitaire



Contacts : [usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr](mailto:usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr)

[www.fodouanes.fr](http://www.fodouanes.fr) – [www.sncd.info](http://www.sncd.info)

- encourager la digitalisation de la formation
- équiper les bords de moyens de communication performants
- revoir le circuit du traitement des contentieux
- ventiler la responsabilité de la formation sur un nombre d'agents plus important ; le but : éviter que les formations soient toujours assurées par les mêmes personnes.
- clarifier les critères de sélection d'accès à la formation continue et mettre en place les conditions d'une sélection collégiale (ENDLR, SDRH, DNGCD)
- motiver tout refus de sélection à la FC
- expertiser la possibilité d'organiser les formations électrotechniques chez les constructeurs
- expertiser la possibilité de fusionner les formations électrotechnicien et mécanicien

À cette occasion, l'USD-FO s'est exprimée sur :

- la nécessité de recruter un marin douanier pour assurer le suivi de la formation des marins
- l'existence d'une expertise sur certains bords pouvant servir de base à la formation : à titre d'exemple, on peut citer la création, sur le DFP3, de vidéos de formation qui pourraient être diffusées aux autres unités
- l'impérative dotation des bords en systèmes de télécommunication efficaces
- son souhait de voir les formations « dites annexes » (pêche, inspecteur de l'environnement) mises en avant, et favoriser les VAE pour les agents des bords (mécanos G1 en G2)
- la nécessaire clarification des critères de sélection des agents accédant à la formation continue
- la rationalisation du système des groupes et le maintien des brevets acquis
- la mise en place de formations permettant le fonctionnement nominal des équipages et répondant à l'évolution des missions des bords
- la création de dispositions pour les agents ne pouvant pas bénéficier des dites formations

## Fiche 2. La maîtrise du niveau d'activité pour les marins

\*\*\* propositions de l'administration présentées en GT (cf. pj)\*\*\*

Pour M.BOILLOT, la problématique des heures d'avance doit être abordée comme suit :

- comment doit-on, à terme, travailler pour éviter que le phénomène des heures d'avance ne perdure ?
- quelles règles nous permettront de garantir un pilotage de l'activité opérationnelle conforme à notre potentiel RH ?
- comment traite-t-on la problématique du stock des heures d'avance ?
- la DNGCD doit-elle prendre pour plafond le nombre d'heure d'avance fixé dans les textes (80h) ? le cas échéant, comment le faire respecter ?

Pour l'USD-FO :

- le régime des 16/24 n'est pas envisageable : outre l'aspect financier qui sous-tend cette évolution forfaitaire, ce nouveau régime de travail implique une dimension sociale pour les agents concernés (vie de famille fortement impactée)
- la mise en place d'une cellule de « paris-spé maritime » est une piste intéressante qu'il convient d'explorer : quelles seront les conditions de sa mise en place ? Cette dernière impliquera-t-elle la constitution d'un « vivier supplémentaire » ?
- la majoration de l'ISM est une mesure qu'il convient de saluer tout en n'oubliant pas que les collègues qui acceptent un départ en mission au pied levé ne sont pas uniquement motivés par l'aspect pécuniaire
- il convient de procéder à une annualisation des heures de travail doublée d'une cote à trois mois et d'une régularisation sur le dernier trimestre afin de respecter le quota horaire défini. Le système mis en place par le SGCD Méditerranée fonctionne et pourrait servir de référence.
- le plafond des 80h supplémentaires en vigueur en surveillance n'est pas adapté au régime de travail des patrouilleurs, notamment. Il conviendrait de moduler ce plafond par type de moyen.
- l'administration doit mettre en place les conditions de récupération échelonnée des heures d'avance acquises par les agents, à sa demande.



Contacts : [usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr](mailto:usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr)

[www.fodouanes.fr](http://www.fodouanes.fr) – [www.sncd.info](http://www.sncd.info)

### Fiche 3. La responsabilité du chef d'unité maritime et le parcours des cadres

\*\*\* propositions de l'administration présentées en GT (cf. pj)\*\*\*

La réflexion de l'administration sur la responsabilité du chef d'unité maritime et le parcours des cadres se base sur le constat suivant :

- la conduite d'un navire à la mer implique une grande responsabilité et est pénalement engageante. Pour l'administration, il est donc légitime d'affecter à ces postes des agents de catégorie A
- le commandement à la mer demeure une fonction particulièrement exigeante. De ce fait, l'administration estime qu'elle doit être limitée dans le temps. Ce temps de commandement pourrait être limité à 5 ans pour les nouvelles prises de postes ; contre 7 ans en SU terrestre. Une clause du grand-père serait mise en place pour les agents déjà en poste
- cette responsabilité doit être reconnue pécuniairement : elle doit être sensiblement revalorisée. Cette prime variera en fonction de l'unité commandée
- cette fonction doit être forfaitisée afin de garantir à l'unité un fonctionnement agile

Pour l'USD-FO les fonctions de chef d'unité et de commandant de bord doivent être distinguées. De ce fait, l'USD-FO a interrogé l'administration sur la fameuse prime de responsabilité qu'elle souhaite instaurer : cette dernière variera-t-elle en fonction des responsabilités assumées ou du type de moyen conduit ?

Pour l'USD-FO :

- un travail de définition des fonctions assumées à bord est une condition sine qua non aux futurs débats
- les CDU actuellement en poste ne doivent en aucun cas être lésés par de potentielles nouvelles dispositions qui seraient mises en place à l'issue des GT aéromaritimes
- les BSN ne doivent pas être les grandes oubliées de ces groupes de travail : les CDU des BSN doivent eux aussi pouvoir accéder à une prime de responsabilité fonction de leur engagement
- les commandants de catégorie B actuellement en poste doivent pouvoir accéder à la catégorie A
- l'ACF consentie aux agents doit correspondre aux fonctions exercées, quel que soit le grade

### Fiche 4. Reconnaissance et valorisation des particularités d'exercice des fonctions des marins

\*\*\* propositions de l'administration présentées en GT (cf. pj)\*\*\*

Selon la Direction Générale, la refonte des barèmes indemnitaires :

- n'implique aucune diminution
- est basée sur la mise en place de 5 classes indemnitaires différentes par fonction et par moyen
- se base sur l'ancien barème d'ACF le plus rémunérateur

L'USD-FO défend les principes suivants :

- la revalorisation générale des indemnités pour les marins : cette dernière doit être basée sur la fonction exercée et non sur le grade
- la création d'une ACF pour les mécaniciens affectés en BSN

\*\*\*L'USD-FO attire l'attention des agents sur le fait qu'aucun tableau comparatif leur permettant d'évaluer le gain consenti n'a été fourni par l'administration\*\*\*

### Fiche 5. Prendre en compte les spécificités de la fonction garde-côtes pour la gestion des agents

\*\*\* propositions de l'administration présentées en GT (cf. pj)\*\*\*

Selon l'administration :

- en fixant une durée maximale d'exercice sur les patrouilleurs, on ouvre la possibilité pour les agents qui le souhaitent de venir sur les PGC et on évite l'entonnoir de l'arrivée sur les PGC en fin de carrière. Toujours selon l'administration, l'équipage a besoin d'un brassage naturel. Si cette mesure devait être adoptée, le régime des collègues déjà en place resterait inchangé.



Contacts : [usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr](mailto:usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr)

[www.fodouanes.fr](http://www.fodouanes.fr) – [www.sncd.info](http://www.sncd.info)

– les vacances d'emploi sont concentrées dans les BSN. La Loi de transformation de la FP permet aujourd'hui de créer des concours nationaux pour affectation locale. L'administration souhaite explorer cette piste pour la façade Antilles-Guyane

Pour l'USD-FO, la décision des agents de servir sur un patrouilleur n'est pas exclusivement sous-tendue par l'argument pécuniaire. Permettre aux agents qui le souhaitent d'accéder aux PGC peut être un pari intéressant ; l'administration ne doit toutefois pas oublier que :

- la connaissance des personnels sur les bords est le socle sine qua non à un travail efficient et de qualité
- la transmission, entre agents, sur les patrouilleurs est centrale et extrêmement précieuse ; de ce fait, la durée de 5 années maximale proposée par l'administration semble trop courte et cette limitation dans le temps risque d'être contre-productive voire dangereuses dans le cadre de missions longues et lointaines.
- la perte des liens particuliers se tissant avec les collègues étrangers (ex. opération PASCAL) est un facteur permettant une confiance mutuelle, gage d'un travail de qualité.

Enfin, pour ce qui concerne les durées minimales d'affectation, l'USD-FO appelle l'attention de l'administration sur le fait que les turn-over ne sont pas exponentiels et concernent quelques brigades tout au plus. Il conviendrait donc de traiter le problème selon un prisme différent consistant à le considérer comme un dysfonctionnement interne et non partagé par l'ensemble des brigades.



Contacts : [usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr](mailto:usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr)

[www.fodouanes.fr](http://www.fodouanes.fr) – [www.sncd.info](http://www.sncd.info)