



GT AéroMaritime du 24 juin 2021 Compte-rendu

L'USD-FO était représentée par : Guy-Eric IMBERT, Thierry SAUR, Claire DENIS
Président du CHSCT : M. BOILLOT (Directeur DNGCD)

Ce qu'il faut retenir

Le jeudi 24 juin 2021, M. BOILLOT, Directeur de la DNGCD, annonçait l'ouverture d'un cycle de groupes de travail destinés à répondre aux évolutions de la Garde-Côtes et de ses missions d'une part ; et à poser, d'autre part, un cadre rénové de l'exercice des fonctions et responsabilités de ses agents. Ce premier GT avait pour objectif de poser un diagnostic – via des échanges entre l'Administration et les OS – relatif aux dysfonctionnements et nouveaux enjeux de l'aéromaritime douanier. Les réflexions se poursuivront dès la rentrée 2021 avec, au programme : une GT aérien ; une GT maritime ; un GT généraliste ; et un GT de synthèse.

⇒ **L'USD-FO a salué la décision prise par l'Administration de répondre par la positive à la demande de mise en place d'un GT destiné à aborder et traiter les problématiques auxquelles sont quotidiennement confrontés les agents non spécialistes de la garde-côtes douane. L'USD-FO n'en demeure pas moins attachée à l'unité de la garde-côtes douanière et convaincue de la complémentarité de chacun de ses agents.**

Un état des lieux capacitaire préoccupant

La dimension RH est fondamentale pour la DNGCD. À ce titre, plusieurs constats demeurent préoccupants :
– une population vieillissante : d'ici 3 ans, 30 % des effectifs de la DNGCD devraient partir à la retraite. Cette dernière est donc confrontée à des enjeux de recrutement mais aussi de formation afin d'éviter un décrochage capacitaire. La pyramide des âges ne permet pas d'anticiper le moment des départs à la retraite : malgré les flux d'entrées et les formations en cours, la DNGCD va devoir gérer un décalage dans le temps entre arrivées et départs.

– une augmentation, outre le stock historique, considérable des heures d'avance : cette augmentation impacte plus particulièrement les marins G3, les mécanos G2/G3 et les CDU des BGC. Ce cumul d'heures commence à entraver le fonctionnement de certaines brigades. La problématique des heures d'avance existe également chez les aériens – mais dans une moindre mesure – notamment au sein des Cellules d'Instruction.

– un fonctionnement des groupes marins questionnable : il existe un problème d'adéquation entre ressources disponibles et besoins des unités, notamment pour les G3. Les BSN sont les premières victimes de ces difficultés d'adéquation entre disponibilités et allocations des ressources.



Contacts : usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr

www.fodouanes.fr - www.sncd.info

L'administration s'est engagée à :

- questionner la configuration des groupes marins telle que définie en 2017 ; tout en veillant à ce que les agents ne soient pas lésés en cas d'inadéquation entre niveau de qualification et fonctions exercées
- distinguer les heures d'avance faites en mer et les heures d'avance effectuées sur des tâches administratives
- analyser de manière fine et précise les raisons à l'origine de l'augmentation des heures d'avance dans certaines unités
- trouver une solution pérenne à la gestion des stocks et flux d'heures d'avance, respectivement ; cela ne passera pas exclusivement par une indemnisation du stock et une forfaitisation à tout prix des heures de travail, option ayant démontré ses écueils au sein d'Administrations partenaires
- mettre en place, in fine, un régime de travail en adéquation avec les missions garde-côtes d'aujourd'hui

⇒ **Pour l'USD-FO :**

- la prise en compte de l'inquiétude des agents quant à la gestion du stock d'heures d'avance – travaillées sur demande de l'Administration – est impérative. Ils ne doivent pas être lésés in fine
- l'opérationnel doit rester une priorité absolue dans cette recherche de solutions pérennes pour l'avenir de la garde-côtes douanière. Cela implique de poser un cadre clair : quelles missions la DNGCD veut-elle exercer ? Selon quelles doctrines d'emploi ? Avec quels types de moyens ? Avec quelles ressources humaines ?
- la DNGCD doit pouvoir s'inspirer des systèmes de gestion des heures de travail mis en place dans certains services douaniers terrestres
- la mise en place d'un régime minimal d'activité est indispensable afin d'éviter aux agents une perte de compétences
- l'Administration doit être consciente des disparités entre unités garde-côtes quant à la maîtrise de leur stock et flux d'heures d'avance

Evolution du parcours professionnel des cadres : beaucoup reste à faire

Second diagnostic indéniable pour la composante aéromaritime :

- les parcours de carrière des personnels aériens et maritimes ne sont pas toujours en adéquation avec les responsabilités assumées
- les taux de promotion de B en A en sont plus faibles que dans les autres composantes douanières
- elle souffre d'une absence de lisibilité relative au parcours de carrière
- elle connaît un début de crise des vocations : les responsabilités d'encadrants semblent faire l'objet d'un désintérêt nouveau

L'administration s'est engagée à :

- lancer une réflexion sur le rôle de commandant à la mer
- élargir cette réflexion aux chefs de service à terre et aux chefs d'unités aériennes
- s'interroger sur les parcours de carrière, de filière, de responsabilité
- constituer des viviers d'agents pouvant potentiellement exercer des responsabilités ; afin que la DNGCD puisse compter, in fine, sur des cadres spécialisés

⇒ **Pour l'USD-FO, la DNGCD doit :**

- mettre en place une stratégie de recrutement, de formation initiale et continue des douaniers marins – cela passera, en outre, par la création des conditions permettant aux spécialistes de poursuivre leur carrière au sein de la filière garde-côtes
- créer des filières métiers permettant une reconnaissance des spécificités des deux catégories de navigants, en rapport avec le niveau technique et les responsabilités assumées au sein des équipages et des unités. L'objectif revendiqué par l'USD-FO, à moyen terme, est le transfert de l'ensemble des commandants de bord et de certains PNT vers la catégorie A



Contacts : usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr

www.fodouanes.fr - www.sncd.info

De la reconnaissance et valorisation des particularités d'exercice de certaines fonctions de la DNGCD

La réalisation des missions aéromaritimes de la garde-côtes douanière nécessite la mise en œuvre de moyens de plus en plus performants et implique, pour cela, des compétences accrues de ses personnels. Une réflexion a donc été engagée par l'Administration au sujet de la reconnaissance et de la valorisation des particularités d'exercices de ces fonctions. En somme, c'est une réflexion globale sur le régime indemnitaire des marins, des aériens et PNNT qui est aujourd'hui engagée avec pour objectif un triptyque audacieux : simplification, attractivité, valorisation.

⇒ **Pour l'USD-FO, il est urgent de :**

- mener une réflexion globale sur le régime indemnitaire des marins ; la rémunération des marins affectés en BSN étant une priorité
- créer les conditions d'une plus grande attractivité des BSN
- faire évoluer le statut d'emploi des personnels navigants afin de réduire, notamment, les écarts (de grade, de rémunération...) engendrés par la disparité des contextes de recrutement de ces agents
- faire évoluer les règles d'attribution de l'Indemnité de Risque Professionnel Aérien (IRPA) et les règles de l'Article R20 du Code des pensions civiles et militaires de retraite. La perception de l'IRPA ne doit plus dépendre du nombre d'heures de vol effectuées annuellement ; au contraire, l'IRPA doit être déplafonnée pour atteindre 50 % du traitement quel que soit l'indice
- valoriser l'Allocation Complémentaire de Fonctions (ACF) des pilotes par la prise en compte des compétences techniques et des responsabilités endossées par ces spécialistes ; conformément aux règles de gestion du niveau d'ACF

L'administration s'est engagée à :

- travailler à l'attractivité des BSN ; et pas seulement d'un point de vue indemnitaire
- explorer la piste de la création de pôles de fonctionnement BSN-BGC
- mettre l'IRPA au cœur des travaux de la DNGCD dans les prochains mois
- lancer un chantier de long-terme destiné à trouver un système de retraite qui ne pénalise pas les personnels et ne soit pas basé sur le nombre d'heures de vol.
- donner à la garde-côtes des moyens humains, techniques et budgétaires cohérents avec ses ambitions via la mise en place d'un contrat opérationnel

Pour résumer

Le Directeur M.BOILLOT a déclaré vouloir mettre en place un système qui garantisse à la DNGCD de mieux fonctionner qu'aujourd'hui en trouvant des solutions innovantes aux problèmes structurants qu'elle rencontre. Pour ce faire, il présentera, au terme de ce cycle de groupes de travail, une solution une et globale à la Directrice Générale.



Contacts : usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr

www.fodouanes.fr - www.sncd.info