

Bonjour M. Le directeur,

Le SNOP FO se permet de vous interpeller suite à la réunion informative du 27 septembre 2023.

Le SNOP FO constate tout d'abord lors de cette réunion l'amalgame fait par vos services entre le corps des OPA et celui des OP. Ce manque de connaissance sur les fonctions des uns et des autres ne facilite pas le dialogue social.

L'attractivité :

Pour le corps des OPA:

1 - Seule la partie du concours interne est réellement modifiée. Cela consiste globalement à confier la sécurité des ports à des personnels de niveau CAP (gens de mer) sans formation alors qu'ils doivent en cas de sinistre pouvoir réagir de manière professionnelle, promptement et efficacement. Ces personnels devront sous 15j en port décentralisé remplacer des OPA de niveau V ayant assumé la conduite de navire, parlant un Anglais maritime et pouvant assumer les premières mesures d'urgence en s'appuyant sur leurs nombreuses années d'expérience en matière de sécurité. Il y a une différence entre un porte-conteneur de 400 m chargé de marchandises dangereuses ou un gros pétrolier et un petit navire de pêche.

Médiatiquement cela peut se traduire par "dorénavant l'administration va confier la sécurité des habitants environnant les ports à des personnels non qualifiés". **A quand le prochain accident de type AZF, Lubrizol voir Beyrouth,... dans les ports français?** Pour mémoire aucun accident grave n'est à déplorer dans nos ports depuis des dizaines d'années et c'est en grande partie grâce au professionnalisme des OP et OPA.

Ce manque d'expérience professionnelle n'est pas compatible avec un besoin opérationnel immédiat (Formation ???) et dévalorise le corps des officiers de port adjoint. Il n'est pas acceptable de rabaisser le niveau d'expertise des agents.

Pouvez-vous confirmer que la possibilité offerte à ces personnels de passer le concours n'obère nullement et d'aucune façon la renaissance du corps des OPA au niveau V tout en garantissant un niveau minimum de sécurité?

2 - Par ailleurs le SNOP FO propose également d'ouvrir le concours **externe** à des personnels de contrat de droit privé ayant exercé dans le milieu portuaire depuis 5 ans. Pour le moment seuls les mêmes personnels de droit public ont été retenus pour le concours **interne**. L'attractivité doit se faire par la compétence et la réussite du concours pour tous.

Est-il possible d'avancer sur ce point?

3 - La liste des postes ouvrant aux responsables de capitainerie, même si budgétairement limité, se doit d'être exhaustive afin de permettre au lieutenant voulant prendre des responsabilités de se projeter. Encore une fois, cela ne peut qu'accentuer l'attractivité.

Est-il possible d'avancer sur ce sujet ?

Pour le corps des OP:

1 - Alors que le vivier du monde maritime se restreint, aucune revalorisation concernant les C2 et C1 n'est proposée. C'est pourtant bien le recrutement de ces personnels les plus en tension car confronté à un différentiel salarial en leur défaveur vis-à-vis des OPA, des GPM et du privé. La DG AMPA elle-même indique dans ses critères d'attractivité qu'une revalorisation des capitaines est nécessaire. Il faut vraiment en vouloir pour passer ou rester capitaine en port décentralisé. Le niveau de responsabilité inhérent à la fonction vient refroidir les derniers OPA, volontaires.

Cela fait 20 ans que les OP n'ont pas été revalorisés à leur juste titre. À chaque fois cela n'est pas possible ou renvoyé à une date ultérieure. Nous ne demandons pas beaucoup plus que les autres. Juste à nous aligner sur les attachés principaux qu'on nous présente en exemple mais en prenant en compte que nous sommes en deuxième carrière. C'est bien les capitaines qui assurent la cohésion, le

management, les formations, notre expertise, les responsabilités Sans eux, c'est tout le système qui va se gripper.

L'augmentation du taux de promotion du passage du grade de C2 vers le grade de C1 ne peut que favoriser l'attractivité.

Est-il possible de remonter les grilles des C2 et C1 dans la même lignée que les HC et CPC ?

2 - L'augmentation de l'indice sommital des HC et CPC va dans le bon sens mais malheureusement les contraintes pour y accéder sont rédhibitoires. Il faut être C1 échelon 5, être sur un poste ouvrant à la HC ou CPC et en plus y être en fonction 8 ans pour le CPC. Soit près d'1/3 de notre carrière. Cela est beaucoup trop, surtout que précédemment seul l'accès à la partie classe fonctionnelle demandait 5 ans.

Est-il possible de garder ces délais uniquement pour l'accès aux échelles lettres?

3 - A minima, est-il possible de réparer l'injustice d'accessibilité entre les HC et les CPC ? Seul le temps de commandant est pris en compte pour les CPC contrairement au HC ou le temps de commandant adjoint l'est également. Cet empiement de craintes pour une seconde carrière explique que seulement **30%** des CPC soient attribués. Cela n'est pas normal et injuste vis-à-vis des HC. Cette iniquité génère un fort ressenti. Surtout que cette différence ne se justifie plus depuis l'incorporation des ports d'outre mer en tant que GPM et dont l'activité portuaire est bien moindre.

Budgétairement cela ne crée aucune ouverture de poste de dépense supplémentaire mais permet d'avoir de réelle perspective de carrière pour ceux qui occupent ces fonctions.

Est-il possible d'aligner les conditions d'accès des CPC et des HC à savoir « occuper un poste éligible et avoir exercé précédemment 6 ans en tant que commandant ou commandant adjoint de port »?

4 – Le régime indiciaire est fortement lié au régime indemnitaire. Si l'un évolue, l'autre doit suivre.

Est-il possible de travailler sur le sujet?

Vacataire et postes vacants

À force de ne pas voir la réalité, les GPM comme les autres se retrouvent avec des personnels sous qualifiés et sans pouvoir réglementaire mieux rémunéré que les OPA. A Rouen seulement 26 des 54 agents sont OPA. Le port de Dunkerque n'aura bientôt plus d'OPA pour prendre des postes à responsabilité. Tous les ports manquent cruellement d'agents. Pourquoi ne pas tout mettre en œuvre pour recruter des personnels plus compétents, mieux formés et surtout investis de pouvoir réglementaire? Et comble de l'ironie en les rémunérant moins que des vacataires. La réalité est pourquoi faire officier de port adjoint si vous êtes mieux rémunéré en tant qu'auxiliaire ? La privatisation des postes réglementaires est un vrai problème de responsabilité.

Comme indiqué lors de la réunion, le SNOP FO se bat depuis des années pour améliorer le vivier de recrutement en proposant de modifier nos statuts. Au sortir de la réunion aucune réelle perspective ne se dégage, même le sujet de la pénibilité semble s'éloigner. Finalement, cette mission de recrutement n'est pas la nôtre mais bien la vôtre. Il n'y a pas vraiment d'urgence à valider tel ou tel changement de statut surtout si les propositions les plus prometteuses ne sont pas prises en compte.

Le SNOP FO reste prêt à échanger afin d'aboutir à un compromis acceptable et éviter les mouvements de grève à venir. Si vous le désirez un échange informel et constructif peut avoir lieu avant le 16 oct avec tous. Toutefois les OS restent unis et déterminés à se faire entendre et espèrent à minima l'être le 16 octobre.

Bien cordialement

M. LUCAS Stéphane