

Renforcer l'attractivité des métiers de l'administration de la mer



CHANTIER 1.2

L'administration de la mer dispose d'une diversité remarquable de métiers et de cultures professionnelles. La réforme des services maritimes opérée en 2022 avec notamment la création de la DGAMPA a permis en outre d'élargir le périmètre de l'administration maritime en intégrant désormais les métiers de la pêche et de l'aquaculture, la fiscalité de la plaisance et une partie des missions portuaires. La richesse des compétences et des expériences des femmes et des hommes qui composent cette administration constituent une force qu'il convient d'entretenir et de développer.

Dans les années à venir, l'administration de la mer va être confrontée à un fort enjeu de renouvellement générationnel, du fait de la hausse des départs à la retraite de ses agents. Certains segments d'activité, dont des métiers à forte technicité, vont devoir faire face à un enjeu de recrutement important, avec un risque de déficit de recrutements. Cela induit le risque d'une perte de savoir-faire et de compétences techniques qui font pourtant la force et la singularité de notre administration. En outre, les métiers de l'administration de la mer connaissent des évolutions profondes liées aux évolutions de la réglementation, aux modalités ou outils de travail et à l'accroissement des attentes et besoins des usagers de la mer.

Le chantier RH du projet « Administration de la Mer 2027 » a pour objectif d'adapter les ressources humaines au défi démographique et à l'évolution des missions. Au regard des besoins de

recrutement à venir, cinq segments d'activité de l'administration maritime ont été jugés prioritaires :

- le dispositif de contrôle et de surveillance (DCS),
- la signalisation maritime,
- la sécurité des navires,
- les capitaineries,
- les lycées professionnels maritimes.

Les actions mises en place pour chacun de ces segments d'activité répondront à un triple objectif :

- Attirer, en donnant davantage de visibilité aux métiers de la mer afin de renforcer l'attractivité des carrières ;
- Faciliter les conditions de recrutement ;
- Fidéliser nos agents en améliorant les conditions de travail, les modalités d'acquisition des compétences et les possibilités d'évolution et de mobilité.

Ce chantier sera conduit en lien étroit avec la DRH du pôle ministériel, et pourra s'appuyer sur des actions RH transversales mises en œuvre pour l'ensemble du pôle ministériel.

Certains enjeux RH spécifiques sont également traités dans les chantiers concernés : planification, CROSS notamment.

Enfin, certaines compétences clés sont identifiées s'agissant des métiers liés à la gestion des gens de mer et à l'économie des pêches qui pourront justifier des actions ciblées dans le cadre du projet.

OBJECTIF 1 – ATTIRER VERS LES METIERS DE L'ADMINISTRATION DE LA MER

Indicateur : Nombre annuel moyen de candidatures par offre d'emploi publiée OU nombre annuel moyen de vues par offre d'emploi publiée (à confirmer)

Valeur cible 2027 : à consolider - en augmentation

Le manque de visibilité des professions de l'administration de la mer affecte l'attractivité de nos filières. Les voies de recrutement et les perspectives de carrière sont encore trop mal connues du grand public et des viviers de recrutement. Des actions ciblées et des campagnes de communication seront mises en œuvre.

Elles permettront de mettre en valeur les nombreux atouts et opportunités qu'offrent les carrières dans la filière maritime afin de susciter l'intérêt des futurs talents. En parallèle, des outils de suivi et de pilotage des effectifs seront mis en place pour renforcer l'adéquation moyennismis.

OBJECTIF 2 – RENFORCER LE RECRUTEMENT DANS LES METIERS DE L'ADMINISTRATION DE LA MER

Indicateur : nombre annuel de postes pourvus / nombre total de postes ouverts

Valeur cible 2027 : à consolider – ratio en augmentation

Un point de vigilance sera porté sur les modes de recrutements qui seront simplifiés, dynamisés et diversifiés. Les voies de recrutement seront mises en cohérence avec les profils recherchés afin de capter les compétences les plus adaptées à nos métiers. En parallèle, le recrutement d'agents contractuels sera

facilité pour répondre aux besoins des services et s'adapter aux viviers. Différentes passerelles, notamment entre les écoles, seront mises en place afin de diversifier les profils et élargir les viviers de recrutement.

OBJECTIF 3 – FIDELISER LES PERSONNELS DE L'ADMINISTRATION DE LA MER

Indicateur : Taux de rotation annuel

Valeur cible 2027 : à consolider – en baisse

L'administration de la mer tiendra compte des besoins de fidélisation de ses agents afin de limiter un turn-over trop important au sein de ses filières. Dans cette perspective, les conditions de formation et d'emploi seront renouvelées afin de tenir compte des besoins d'accompagnement de nos agents. Un travail d'adaptation statutaire sera mené, y compris sur le plan de la rémunération, pour mieux valoriser les

métiers. Les formations initiales comme continues seront modernisées, le développement de nouvelles compétences et de l'expertise encouragé afin d'adapter les métiers de notre administration aux évolutions des enjeux maritimes. Enfin, la prise en compte de la pénibilité et des risques associés à l'exercice de certains métiers sera renforcée.

Les leviers d'action suivants sont prioritairement mobilisés pour l'atteinte de ces objectifs :

Les leviers d'action du chantier 1.2

Objectif 1 : Attirer dans les métiers de l'administration de la mer

Levier 1 : faire un état des lieux de l'effectif existant pour mieux suivre et piloter les effectifs

Levier 2 : construire une stratégie de communication

Objectif 2 : Renforcer le recrutement dans les métiers de l'administration de la mer

Levier 1 : rénover, dynamiser et diversifier les modalités de recrutement

Levier 2 : faire évoluer les conditions de rémunération pour les métiers les moins attractifs

Levier 3 : promouvoir les parcours interservices pour les agents du DCS

Objectif 3 : Fidéliser les personnels de l'administration de la mer

Levier 1 : réinterroger les formations initiales et continues

Levier 2 : rénover les conditions d'emploi

Levier 3 : accompagner les progressions de carrière

Levier 4 : encourager le développement des compétences et de l'expertise afin de prendre en compte les nouvelles missions pour les agents de sécurité maritime

Levier 5 : définir avec précision le rôle de chacune des structures dans la gestion des divers personnels affectés en LPM

Nos leviers d'action – Chantier 1.2

Les leviers d'action de l'objectif 1 - Attirer dans les métiers de l'administration de la mer

→ Levier 1 : Faire un état des lieux de l'effectif existant pour mieux suivre et piloter les effectifs

Pour chacun des 5 segments d'activité prioritaires identifiées, un travail de recensement des emplois et des compétences sera mené pour permettre de répondre de manière plus réactive et plus adaptée aux besoins de recrutement des services. Pour ce faire, au sein de la DGAMPA, le bureau du pilotage RH de l'administration de la mer renforcera son action sur le traitement des données via l'utilisation des outils des systèmes d'information des ressources humaines. Il travaillera en lien avec les services déconcentrés pour fiabiliser les données, appuyer les services et assurer un suivi des besoins de recrutement au plus proche du terrain.

→ Levier 2 : Construire une stratégie de communication

Pour renforcer la visibilité de nos métiers et développer la marque employeur, plusieurs actions seront mises en place dans le cadre d'une stratégie de communication globale qui concerne chacune des 5 thématiques prioritaires de l'administration de la mer :

- définir les moyens disponibles pour assurer la promotion des métiers de l'administration de la mer, en lien avec la direction de la communication du pôle ministériel ;
- définir les publics cibles en cohérence avec les métiers : grand public, étudiants en écoles de 2^e et 3^e cycle, agents publics du pôle ministériel et dans d'autres départements ministériels ; et en parallèle, identifier les lieux de déploiement afin de toucher ces publics ;
- définir les supports adaptés aux publics cibles : articles, plaquettes, vidéos promotionnelles, supports physiques et/ou numériques ;
- fixer un calendrier de conception et de déploiement de la campagne de communication, en lien avec les partenaires de l'administration de la mer et en cohérence avec les orientations choisies pour les publics cibles.

Cette stratégie de communication inclura les actions décrites dans le chantier 1.1, objectif 1, levier 1.

Les leviers d'action de l'objectif 2 - Renforcer le recrutement dans les métiers de l'administration de la mer

→ Levier 1 : Rénover, dynamiser et diversifier les modalités de recrutement

- Concernant le DCS, un circuit clair et partagé de l'information sera mis en place entre l'administration centrale, la direction des ressources humaines chargée de l'organisation des concours et les services déconcentrés pour fixer les besoins de recrutement. Dans cette optique, les DIRM seront positionnées comme coordinatrices de leur zone géographique afin de faciliter le suivi déconcentré des effectifs, certains recrutements seront déconcentrés pour rapprocher les services recruteurs des viviers, un travail pour lever les freins identifiés au recrutement de profils militaires et

contractuels sera mené et les conditions de recrutement, notamment l'aptitude médicale, anticipées ;

- Concernant la signalisation maritime, afin de répondre aux importants besoins de recrutement, à la technicité et à la tension des métiers dans les ateliers des phares et balises, le recrutement des contractuels sera favorisé en recrutant au plus près du terrain et en travaillant sur les référentiels de rémunération ;
- Concernant la sécurité des navires, afin de répondre aux importants besoins de recrutement et à la technicité des métiers des inspecteurs de la sécurité des navires, la mise en cohérence des différentes voies de recrutement sera renforcée. La mise en place de la quatrième année de spécialisation des ingénieurs des travaux publics d'État (ITPE) sera achevée et un dispositif de pré-affectation, dès le stage de fin d'étude, sera instauré. Afin d'élargir le vivier de recrutement, des passerelles entre écoles (Ecole des mines par exemple) seront consolidées ou établies. Enfin, le recrutement des contractuels doit être envisagé pour élargir les profils cibles ;
- Concernant les capitaineries, le chantier de rénovation statutaire et des voies de recrutement engagé en 2022 sera poursuivi et mis en œuvre en 2025. Pour le concours externe, des partenariats seront lancés avec Défense mobilité afin d'explorer de nouvelles passerelles de recrutement. Les conditions d'affectation des futurs agents en sortie de concours seront adaptées en coopération avec la DRH et la DGITM. Elles seront déterminées en fonction des besoins les plus urgents des capitaineries qui connaissent des difficultés structurelles de recrutement, ou encore des besoins de l'administration en charge des ports décentralisés ;
- Les lycées professionnels maritimes demandent, pour pouvoir recruter efficacement, qu'un plan d'armement soit établi pour chaque lycée et qu'un pilotage déconcentré des effectifs sous RenoIRH soit mis en place ; un audit des ressources humaines des lycées devra être engagé pour préciser les bases de travail sur cette thématique.

La mise en œuvre de la diversification des recrutements sera réalisée en lien avec le chantier 6, objectif 1, levier 4.

→ Levier 2 : Faire évoluer les conditions de rémunération pour les métiers les moins attractifs

Parmi les cinq thématiques prioritaires identifiées, trois segments de l'administration de la mer connaissent des difficultés particulièrement importantes en matière de rémunération depuis plusieurs années :

- Concernant la signalisation maritime, une révision des référentiels de rémunération sera envisagée afin d'être compétitifs dans les recrutements vis-à-vis d'autres ministères ;
- Concernant la sécurité maritime, un travail de révision du régime indemnitaire des inspecteurs de la sécurité des navires de catégorie B sera engagé ;
- Enfin, concernant les capitaineries, les conditions de rémunération seront revalorisées. Les grilles indiciaires seront révisées, notamment lors du passage d'officier de port adjoint à officier de port. Par ailleurs, un travail sera conduit sur les conditions

d'attribution des ISH pour rechercher une harmonisation des pratiques; ces mesures sont menées en lien avec le chantier 6, objectif 2, levier 1.

Levier 3 : Promouvoir les parcours interservices pour les agents du DCS

Les partenariats avec les autres administrations de l'action de l'Etat en mer sur la formation et les parcours interservices seront recherchés, afin de renforcer l'expérience des agents du DCS et d'enrichir le DCS de profils diversifiés. Les voies du détachement depuis ou vers d'autres administrations de l'AEM, du concours sur titre et du contrat pourront être envisagées dans ce cadre.

Les leviers d'action de l'objectif 3 : Fidéliser les personnels de l'administration de la mer

→ Levier 1 : Réinterroger les formations initiales et continues

Afin de garantir un renouvellement des compétences tout en tenant compte de l'évolution des métiers de l'administration de la mer, les référentiels de formation initiale et continue seront revus. Les modalités d'acquisition, de valorisation et de maintien des compétences seront mises en cohérence avec les besoins des services et les parcours individuels :

- Concernant les métiers du DCS, dont la rénovation de la formation figure dans les objectifs du chantier n°5, une formation initiale sera envisagée en coopération avec l'ENSAM et un accompagnement des agents pour leur reclassement interne en cas d'échec de formation sera recherché. Par ailleurs, une meilleure valorisation des dispositifs d'accompagnement comme le compagnonnage, le tutorat ou le tuilage sera recherchée ;
- Pour les agents des capitaineries, de la sécurité maritime et de la signalisation maritime, les besoins de formation feront l'objet d'une étude approfondie, si besoin via l'organisation de séminaires professionnels, qui permettront l'élaboration de nouveaux référentiels de formation.
- La formation continue des enseignants sera rénovée à travers la mise en place d'outils de suivi individualisés des enseignants et l'organisation de formations communes entre les LPM et l'ENSM. Dans le même temps, les conventions associant les DIRM et les rectorats relatives aux formations des enseignants seront réactualisées ; cette action sera poursuivie dans le cadre du chantier 1.1.

→ Levier 2 : Réover les conditions de travail et la prise en compte des risques professionnels

Les conditions de travail seront examinées sur les différents emplois identifiés afin de porter une meilleure attention aux conditions de travail et aux risques associés à l'exercice de certains métiers.

Un accompagnement juridique sera proposé aux agents affectés sur un poste à forte exposition, notamment concernant des missions liées à la sécurité des personnes et des biens. Cet accompagnement inclura une information des risques éventuels dans le cadre de l'accomplissement de ses missions, ainsi que des recours possibles et pourra être déployé tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue.

Une doctrine pour la prévention des risques professionnels sera élaborée, tenant compte des conditions particulières des métiers spécifiques à l'administration de la mer. Cette doctrine sera adaptée à l'évolution des métiers et des recrutements et sera largement diffusée. Le risque professionnel, et son appréhension, seront mieux intégrés au sein des formations. Enfin, le groupe de travail « mer », piloté par la DGAMPA en lien étroit avec la DRH, sera réactivé afin de renforcer l'expertise technique sur le traitement des risques professionnels.

De manière plus spécifique :

- Concernant le DCS, l'instruction arme sera revue pour mieux correspondre aux missions effectivement réalisées par les agents et le suivi psychologique des agents réinterrogé dans le sens d'un renforcement de la prévention, un travail sur la formation professionnelle sera mené en lien avec le chantier 5, objectif 3, levier 1 ;
- Concernant la signalisation maritime, les risques liés au contact potentiel avec des produits dangereux au sein des ateliers et aux travaux d'entretien, notamment le mercure, seront réévalués et le plan de modernisation visant à réduire l'impact du risque mercure mis à jour ;
- Concernant la sécurité maritime, des formations à l'audition judiciaire seront proposées aux ISNPRPM afin de mieux les sensibiliser à ce sujet. Les modalités d'accompagnement et appui (assistance juridique) seront également facilités, en lien avec la DAJ du pôle ministériel. Les risques liés au contact avec l'amiante seront réinterrogés ;
- Concernant les capitaineries, le chantier relatif à la prise en compte de la pénibilité du métier sera poursuivi.

→ Levier 3 : Accompagner les progressions de carrière

Afin de maintenir et renforcer les compétences, une politique de fidélisation sera mise en œuvre. Celle-ci reposera sur la progression des carrières, leur valorisation et leur diversification. Dans tous les métiers, les agents seront accompagnés afin de construire un parcours de carrière diversifié. Cette action est en lien avec le chantier 6, objectif 1, levier 4.

- Concernant le DCS, s'agissant des postes à responsabilité pour les personnels embarqués, une réflexion sera conduite sur les conditions d'exercice de ces missions, notamment sur la durée d'affectation. Par ailleurs, un système de viviers sera mis en place pour permettre aux agents de catégories B du DCS hauturier d'accéder aux fonctions de commandement sur les PAM.

→ Levier 4 : Encourager le développement des compétences et de l'expertise afin de prendre en compte les nouvelles missions pour les agents de la sécurité maritime

La préservation de l'expertise est un gage de qualité et de crédibilité de notre action dans le champ de la sécurité maritime :

- Un effort sera ainsi porté sur l'amélioration de la communication sur les comités de domaine et le statut d'expert, notamment afin d'encourager les ISN motivés à développer un domaine d'expertise (carburant alternatifs, propulsion vélique, hybridation, typologie des navires) ;

- Les niveaux de qualification réglementaire des ISNPRM seront réinterrogés dans le but de prendre en compte les nouvelles missions telles que le contrôle de deuxième niveau et un accompagnement des agents lors de réformes sera recherché.

→ Levier 5 : Définir avec précision le rôle de chacune des structures dans la gestion des divers personnels affectés en LPM

Les personnels des LPM rencontrent des difficultés importantes liées à la méconnaissance de leurs différents statuts et de leurs modalités de gestion :

- La création d'un statut d'emploi pour les emplois de direction des LPM devrait permettre de renforcer l'attractivité de ces fonctions, tout en favorisant la mobilité, notamment vers le MASA ;
- Une nouvelle stratégie de ressources humaines pour les enseignants dans les formations maritimes supérieures sera engagée. Elle se traduira par une modification du statut des Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM) à travers la création d'un troisième grade et l'instauration de règles de promotions adaptées à la disparition progressive de ce corps. Un schéma cible sera également défini pour les statuts des enseignants dans les formations maritimes supérieures qui se vaudra plus attractif, qui cherchera à garantir à l'enseignement maritime de disposer de compétences d'enseignement et de pilotage des jurys dans les différentes disciplines du secteur tout en permettant à l'ENSM de ne pas avoir trop de statuts différents à gérer. Ce schéma sera aligné sur la stratégie de ressource humaine générale de la fonction publique d'Etat ;
- Le nouveau « Pacte enseignant » sera mis en place dans les LPM. Un travail de communication et d'information sera conduit afin de promouvoir le dispositif auprès des chefs d'établissements, des enseignants et des organisations syndicales. Un procédé de suivi des actions du Pacte sera également mis en place (suivi des actions sur la plateforme OSMOSE et instauration d'une FAQ, réponse aux questions des organisations syndicales sur sa mise en œuvre, action régulière de communication, notamment en interne de l'Administration de la mer...).

Les actions décrites ci-avant et concernant le levier 5 seront traitées dans le cadre du chantier 1.1.