

**Relevé des échanges réunion intersyndicale DGAMPA/OS services déconcentrés –
Présentation du Projet « Administration de la mer 2027 » – 18 janvier 2024**

NB : ce relevé des échanges n'a pas vocation à retracer avec exhaustivité l'ensemble des échanges de la réunion.

Participants :

CFDT (À distance)	C. Jacob T. Huet S. Keraudran L. Peuch	DGAMPA E. Banel (DG) N. Le Quellenec (DGA) V. Lelionnais (MVS RH) J-B. Michel (MVS RH1) J. Schiazza (MVS RH1) L. Lanos (MVS RH1)
CGT	N. Mayer P. de Chabaneix B. Simonnet J. Simoni (à distance) C. Calmettes (à distance)	
FO	S. Cluzel S. Lucas (à distance)	
SNE-FSU	B. Bunel L. Le Lock (à distance) J.F. Albert (à distance) M. Guignard (à distance)	
UNSA (à distance)	A. de Pins J. Abotsi	

En synthèse : La qualité du projet « administration de la mer 2027 » présenté est soulignée par les organisations syndicales qui remarquent positivement la prise en compte de plusieurs de leurs attentes. Les OS expriment des demandes relatives aux rémunérations, aux formations et aux changements de statut, tout en faisant valoir leur désaccord sur certains points, notamment sur le recours aux contractuels, et leur regret d'absence de centralisation sur certains sujets.

Le projet, tenant compte des échanges avec les OS, sera présenté en copil le 15 février puis fera l'objet d'un webinaire de présentation permettant le lancement officiel du projet en mars 2024.

Le directeur général, M. Éric Banel, introduit la séance en évoquant le caractère inédit de l'exercice du jour, ayant pour but de discuter, sur la journée, du projet « administration de la mer 2027 » avec les organisations intersyndicales en plus des quatre intersyndicales déjà planifiées en 2024. Il invite ensuite les OS à exposer leurs propos liminaires.

Propos liminaires :

- **CGT** : les aspects « attractivité » et « fidélisation des métiers de la mer et de l'administration de la mer » sont appréciés, de même que l'harmonisation du statut des OP et des OPa vers le haut. Le recours aux contractuels n'est pas accepté, ni la déconcentration tant qu'elle n'est pas accompagnée de moyens humains et financiers. Un souhait de

renforcer la bonification, les rémunérations et les conditions de travail est exprimé. La CGT demande des éclaircissements sur certains points tels que la formation, le recrutement et les indicateurs (ex : « jours de mer » sur le chantier 5 jugés irréalistes). Enfin, une demande plus globale est exprimée pour développer les aides aux agents : véhicules de fonction, aides au logement, accompagnement des familles.

- **FO** : le projet est bien accueilli, malgré certains termes : « contractualiser », ou « moderniser ». L'attention est trop largement accordée aux DIRM par rapport aux agents des DDI (DDTM). Enfin, plutôt que d'aller chercher les compétences ailleurs, il faudrait davantage former en interne.
- **CFDT** : l'effort de valorisation de certains agents est vu positivement. L'organisation souhaiterait plus d'efforts pour les agents de catégorie B et C et un travail sur des thématiques telles que l'exposition à l'amiante des agents ISN.
- **FSU** : il serait intéressant de pouvoir évoquer des questions déjà remontées par mail en amont de la réunion.

Le directeur général rappelle que l'administration centrale reste l'interlocuteur privilégié sur ce projet et invite à ne pas avoir peur des mots modernisation et transformation. Ce projet ne parle pas de réductions d'ETP, au contraire, il vise à rendre l'administration de la mer plus visible et plus efficace. Au niveau du calendrier, le projet sera présenté en copil le 15 février et fera l'objet d'un webinaire de présentation puis d'un lancement officiel en mars 2024.

* * *

Chantier 1.1 : attractivité des métiers de la mer (R. Mejecaze)

Rémi Mejecaze (Sous-directeur gens de mer) rappelle les principaux enjeux de ce chantier que sont l'attraction et la fidélisation des métiers de la mer, en déclinant les objectifs et leviers.

Sur les LPM, les OS relèvent de manière positive le renforcement de la dimension inclusive de la profession d'enseignant. Le corps enseignant manque de formation et de valorisation. Elles regrettent l'absence de rectorat national, la lente réforme des référentiels de formation et les mauvais traitements dans certains établissements (bizutage). Les OS dénoncent le pacte enseignant, demandent une titularisation des contractuels, une revalorisation salariale et le passage aux 18 heures. Concernant les élèves, un accompagnement dans les premiers emplois est demandé, ainsi qu'une ouverture des passerelles vers d'autres formations (ENSM, Marine nationale). Enfin, certaines OS soulignent l'absence des armateurs dans le projet.

Les OS demandent à revoir les indicateurs (ex : prendre en compte le nombre de diplômés) et à y associer les personnes du terrain.

Le DG souligne que le réseau des LPM a bien été structuré et que les DIRM se sont beaucoup investies, ce qu'il ne faut pas minimiser. Ce lien local serait perdu à travers une gestion en administration centrale. La bonne animation de ce réseau n'est pas une question d'ETP mais de placement des bonnes personnes aux bons endroits. Il souhaite également une meilleure inclusion de l'ENSM et du CEFCM dans ce réseau. Enfin, concernant les armateurs, la forte attractivité du pavillon français explique qu'il ne soit pas mis davantage en avant dans la feuille de route.

Chantier 1.2 : attractivité des métiers de l'administration de la mer (V. Lelionnais)

Vincent Lelionnais (Chef de mission, MVSRH) et Jean-Bernard Costes (SG DIRM MED) présentent les points clés de ce chantier : attirer, recruter et fidéliser.

Concernant les CSN, les OS soulignent le besoin en moyens humains. Le DCS rencontre quant à lui plutôt des problèmes de parcours et d'évolutions de carrière et pas d'attractivité. Les agents du DCS sont parfois mal accompagnés par les DDTM et regrettent le manque de formation. La progression de carrière (de catégorie C à B et B en A), l'alignement des grilles indiciaires des agents sur celles d'autres administrations comme la douane, dans le contexte d'échanges avec d'autres services, sont des points d'attention. Les agents en DDI et ceux de catégorie C devraient de leur côté être davantage inclus dans le projet.

Concernant les ports, le sous-effectif des capitaineries, évalué à environ 10%, est souligné. Il y a une dichotomie entre les GPM et les ports décentralisés, les premiers ayant eu recours au recrutement de contractuels, qui peuvent se voir confier des fonctions régaliennes. Il serait par ailleurs souhaitable de clarifier les compétences en matière de police portuaire. Les missions confiées aux capitaineries sont de plus en plus importantes et demandent des moyens adaptés. Il faut éviter de rentrer dans une opposition entre GPM et ports décentralisés.

Pour les LPM, les OS demandent d'harmoniser la situation des enseignants (effectif, rémunération et statut) avec le reste de l'Education nationale. D'autres problèmes sont soulevés comme le passage des catégories C en B sans obligation de mobilité, la révision du statut des directeurs ou encore l'absence de bibliothèques dans certains LPM.

Les agents des phares et balises sont également en déficit de recrutement et manquent de valorisation. Avec la mise en extinction des OPA, la question d'une revalorisation des rémunérations en phase avec la réalité du BTP se pose ainsi que les évolutions de carrière possibles pour ce corps.

Les OS demandent enfin un bilan du projet « AM 2022 » avec une analyse des résultats.

Le DG rappelle qu'il n'y a pas de « petites mains » et que toutes les situations professionnelles sont traitées dans le projet. La directrice générale adjointe explique que le projet AM 2027 est moins axé sur le capacitaire que sur les enjeux RH, par rapport à AM 2022.

Chantier 2 : numérique (L. Dassonville)

Laure Dassonville (Sous-directrice Transformation numérique) rappelle les principaux enjeux que sont la mutualisation des dispositifs, l'amélioration de l'existant, l'ouverture de la donnée et le défi de la cybersécurité.

Les OS indiquent que le manque de réseau en mer au-delà des 20 milles ne permet pas d'utiliser des outils par ailleurs efficaces (MonitorFish, MonitorEnv, etc.). Le logiciel GINA est également dénoncé comme obsolète, ainsi que les applications SATI, PAGODE et RORQUAL qui

nécessitent une mise à jour. Les OS demandent un accès aux données sur les accidents maritimes et une clarification sur l'avenir du DSI et du site de Saint-Malo.

La sous-directrice indique que ces mises à jour sont prévues. Pour GINA, les études seront réalisées en 2024 pour une reprise en 2026.

La DGA rappelle que le développement des outils informatiques se fera désormais de façon incrémentale, au plus près du terrain.

Chantier 5 : contrôle des activités maritimes (V. Denamur)

Vincent Denamur (Sous-directeur SNC) rappelle les points clés : les retours sur les nouveaux logiciels (MonitorFish, MonitorEnv, RapportNav) sont positifs et ils doivent continuer à être optimisés, le cadre rigide de formation STCW doit être dépassé, et le remplacement du PAM Iris de La Rochelle est prévu.

Les retours des OS sur le chantier sont majoritairement positifs, elles soulignent l'efficacité des outils de ciblage actuels. Le souhait de voir remettre les ULAM à la mer est exprimé. S'agissant des effectifs, les OS font part de leur frustration de voir les missions nautiques annulées pour 1 ou 2 ETP manquants : sans augmentation des effectifs, les navires ne tournent pas. La demande d'une troisième bordée sur les PAM est évoquée. Le DCS demande par ailleurs un intégrateur national afin d'assurer un pilotage efficace de la politique et des orientations de contrôle, ainsi qu'une homogénéisation des pratiques. Un certain manque de lisibilité du rapportage des contrôles de l'environnement marin est souligné (ex : observation des cétacés).

Concernant les formations, la compétence existe au sein du DCS et ne doit pas être cherchée ailleurs. Une mise en garde contre un référentiel « maison » avec des formations « légères » des agents est formulée. La formation STCW est vue comme nécessaire, car 1) les ULAM alimentent les PAM, 2) on ne peut pas exiger des brevets aux marins contrôlés sans en avoir soi-même 3) chaque agent à bord doit avoir une formation minimum.

Les OS trouvent l'indicateur en « jours de mer/temps en mer » inadapté car trop dépendant de paramètres extérieurs tels que la météo.

Le sous-directeur rappelle que la réforme de 2022 a été historique en termes d'investissements et d'outils, et que le plan de modernisation des PAM n'aurait pas été possible sans cela. Il faut maintenant en tirer le bilan.

La directrice générale adjointe précise que des ULAM ont bénéficié d'une augmentation de moyens cette année et que deux nouvelles unités ont été commandées fin 2023 (ULAM 83 et 85).

Chantier 6 : sécurité de la navigation maritime et portuaire (V. Denamur)

Vincent Denamur (Sous-directeur SNC) présente le chantier, qui doit voir éclore le CROSS nouvelle génération (dans la lignée des succès du CNSP et du CACEM). Il vise également à faire évoluer les métiers d'OP et d'OPa, et à créer un guichet unique maritime et portuaire.

Concernant les capitaineries, les OS relèvent la question du sous-effectif permanent (-10%) et des missions qui se multiplient (contrôle des déchets, accompagnement vers l'objectif de décarbonation des navires et prise en compte de l'impact des parcs éoliens). En ce qui concerne le chantier statutaire des OP et OPa, notamment sur l'ouverture au recrutement des auxiliaires de surveillance sous contrat de droit privé en GPM, les OS notent que ces contractuels n'ont aucun intérêt à venir dans les corps d'OPa puisqu'ils gagnent mieux leur vie avec moins de responsabilité.

S'agissant du guichet unique maritime et portuaire (GUMP), il faudra être vigilant à ne pas conserver à l'échelon « port » des systèmes *ad hoc* qui certes communiqueront avec le système central mais qui ne permettront pas de tenir compte de la complexité du travail, notamment pour des navires qui effectuent une escale dans différents ports du pays.

En ce qui concerne le chantier CROSS, les OS demandent ce que comprend l'optimisation des ressources humaines et soulignent les limites du statut militaire (rythme de mobilité important).

La DGA indique que les chantiers OP/OPa sont attendus, que le passage par la DRH, la DGAFP puis le Conseil d'Etat rend l'avancée difficile mais rappelle que les enjeux sont bien identifiés et inscrits à l'agenda social. Le DG affirme que les relations avec l'Etat-major de la Marine nationale sont plus apaisées qu'auparavant dans les CROSS ce qui va permettre de faciliter le bon déroulement du chantier.

Chantier 3 : simplification et accessibilité des normes (J-P. Quitot)

Jean-Philippe Quitot (Directeur DIRM SA) présente le chantier normatif qui doit permettre la bonne application des divisions 215 et 222 et l'accompagnement du RIF, qui témoigne d'un succès du pavillon français, véritable outil de politique publique.

La formule « s'adapter aux activités économiques » est mal vue par les OS, car il ne faut pas uniquement s'adapter aux armateurs. La qualification des gens de mer doit avant tout répondre aux exigences de sécurité maritime, de sécurité des marins et de protection environnementale. Le niveau d'exigence actuel doit être maintenu. Les services sont pris entre cette idée de simplification et la réalité d'une justification croissante des exigences juridiques auprès des professionnels. La question des services de santé des gens de mer semble traitée de manière contradictoire, avec à la fois une valorisation mais aussi ce qui est vu comme une volonté de détricotage.

Le DIRM SA explique qu'il ne s'agit pas de moins former mais qu'il faut apporter une réponse au fait qu'on ait toujours besoin de nombreuses dérogations pour faire tourner les navires. La complexité est de trouver des marins compétents.

Chantier 4 : Planification maritime (X. Marill)

Xavier Marill (Sous-directeur planification maritime) décline les différents points de ce chantier : lisibilité des DSF, révision de leur volume et de leur rythme, de leur opérativité et de leur diffusion.

Pas de remarques particulières de la part des OS.

* * *

Le directeur général et la directrice générale adjointe concluent la réunion en rappelant le caractère collaboratif de ce projet entre l'administration centrale et les services déconcentrés. Ils confirment que ces échanges vont permettre d'alimenter les feuilles de route.

* * *