

**Relevé des échanges de la réunion intersyndicale
DGAMPA – OS administration de la mer – 10 décembre 2025**

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

Participants :

CFDT	Thierry HUET (visio) Ludovic PEUCH (présentiel) Stéphane KERAUDRAN (visio)	DGAMPA Olivier CUNIN (DGA) Vincent LELIONNAIS (MVS RH) Jean-Baptiste MICHEL (VSRH1) Julie SCHIAZZA (VSRH1) Rémi MEJECAZE (GM) Valérie MEIGNEUX (GM2) Vincent LASSOURD (SNC) Anaïs MELARD (SNC3) Anne-Charlotte TREMBERT (SNC3)
CGT	Clément CALMETTES (visio) Olivier PREVOT (visio) Camille PUJOL (visio) Nicolas MAYER (présentiel) Raymond CACITTI (visio)	
FO	Patricia HURBAN (visio) Stéphane CLUZEL (visio)	
SNE-FSU	Amélie BUNEL (présentiel) Jean-François ALBERT (présentiel) Michelle ONCHALO (visio) Brice BUNEL (visio) Maxime GUIGNARD (visio)	
UNSA	Excusé	

Le DGA ouvre la réunion et excuse l'absence du DG, retenu à Bruxelles pour les négociations annuelles sur les TAC et quotas. Il rappelle que la situation budgétaire reste complexe et que les discussions devraient se prolonger en début d'année. Pour anticiper la période des services votés, le SG a dû prendre des mesures de restriction, notamment une très forte restriction des recrutements externes en début d'année.

Pour l'année à venir, le schéma d'emploi de notre administration est négatif et le plafond d'emploi de la plupart des services va diminuer. L'effort demandé sera comparable à celui de l'an dernier, avec la volonté des cabinets de préserver certains services du pôle ministériel comme les DIR et les services de prévention. L'administration de la mer devra donc absorber sa part de l'effort.

Les OS indiquent que :

- les services fonctionnent déjà en mode dégradé. Il n'est pas envisageable d'abandonner certaines missions, notamment régaliennes. Le recours accru à des recrutements externes suscite des inquiétudes.*
- il devient indispensable de revoir l'organisation des missions, certains services n'ayant plus la capacité de tout assurer. Une priorisation est demandée, en se concentrant sur les missions essentielles et en veillant à ce qu'à la baisse des moyens corresponde à une baisse des missions exercées par les services.*

Le DGA confirme qu'une réflexion sur les missions devra être conduite afin d'identifier clairement les priorités. Il rappelle que le recrutement externe inclut aussi des profils issus d'autres ministères et pas seulement des contractuels. L'objectif est d'ouvrir le plus de viviers possible, tout en valorisant les compétences internes. Il propose d'en parler lors du premier point de l'ordre du jour.

Point 1 : Les missions du contrôle : point sur les chantiers RH du DCS

Le point débute par un partage des constats :

- une tension démographique importante, avec un âge moyen élevé (54 ans en PAM, 50 ans en ULAM) et un turnover faible ;
- une mobilité régulière des agents d'ULAM à PAM ;
- un décrochage indemnitaire entre PAM et ULAM ;
- un manque de temps pour la formation continue ;
- des règles d'aptitude physique différentes selon les corps ;
- depuis la réforme du segment hauturier et le repyramidage des postes de commandement en A, un plafond de verre s'est créé pour les agents B ;
- certains postes publiés ne suscitent aucune candidature.

A partir de cet état des lieux, une réflexion transversale a été mise en place au sein de l'administration. Les travaux avancent à des rythmes différents car plusieurs sujets dépassent le seul périmètre de la DGAMPA.

Sur la méthode, les OS s'étonnent de découvrir le contenu du sujet en séance et rappellent l'importance d'avoir des documents en amont des intersyndicales. Elles insistent sur la nécessité d'une transparence réelle sur les chantiers ouverts.

Le DGA rappelle que l'objectif de cette réunion est de partager, en toute transparence, les pistes en cours d'étude de manière exhaustive afin de donner une vision la plus transversale possible, même si aucun document finalisé n'existe à ce stade. Les chantiers sont encore à un stade exploratoire ; aucune décision n'est arrêtée. Un document de synthèse sera produit et transmis en amont du prochain échange.

Concernant le recrutement de contractuel, l'administration évoque une modification apportée au sein du projet de loi DADDUE qui permet d'intégrer le droit européen dans le droit français. Au sein du code rural et de la pêche maritime, l'article L. 942-1 définissant les personnes habilitées à constater les infractions au titre du livre IX du CRPM sera modifié. « Les fonctionnaires affectés dans les services exerçant des missions de contrôle dans le domaine des affaires maritimes » sera remplacé par « les agents publics ». Cette modification législative permettra à un agent contractuel de constater des infractions en police des pêches, sans passer par le biais de la qualification d'inspecteur de l'environnement, qui est déjà aujourd'hui possible. Le projet de loi a été validé en Conseil d'État et a été transmis au Sénat pour examen en première lecture en novembre 2025.

Sur ce sujet, les OS s'inquiètent de voir associés dans une même équipe de contrôle des contractuels non armés et fonctionnaires armés, jugent cette perspective inacceptable et y voient une remise en cause des statuts et du rôle du fonctionnaire. Elles indiquent qu'elles

refuseront de travailler en binôme avec un agent contractuel non armé. Elles demandent avant tout l'ouverture de concours et le développement de la promotion interne.

L'ouverture aux contractuels permet de diversifier les viviers de recrutement, sans que cela signifie pour autant qu'ils aient vocation à remplacer les fonctionnaires. Leur recrutement permet notamment de faire face aux départs non anticipés et insuffisamment compensés par les volumes de lauréats des concours. Le recours aux contractuels n'est ni une solution idéale ni une réponse unique : il s'agit d'une option parmi d'autres.

Sur la réorganisation des missions et des compétences, les OS s'interrogent sur l'éventuel rapprochement avec d'autres services comme l'armement des phares et balises. Elles alertent sur les risques de perdre la transversalité et la richesse des compétences actuelles et estiment qu'un recours accru aux marins extérieurs modifierait profondément le fonctionnement du DCS et remettrait en cause les possibilités de formation et d'évolution interne.

Plusieurs pistes sont envisagées, y compris un rapprochement avec d'autres services dans le cadre d'un armement des affaires maritimes, ou un modèle reposant sur des recrutements plus diversifiés. Rien n'est arbitré et toutes les orientations ne s'inscrivent pas dans le même calendrier, certaines pistes peuvent être déployées plus rapidement, quand d'autres s'inscrivent dans un temps plus long.

Sur les parcours de carrière, les OS demandent davantage de promotions internes, un accompagnement des mobilités et, éventuellement, la mise en place d'examens professionnels.

Elles s'interrogent également sur le système de vivier de progression, perçu comme orienté principalement vers l'accès à la catégorie A et aux postes en PAM. Elles demandent qui sélectionne les dossiers et souhaitent que ce vivier respecte le principe d'équité.

Sur la question du vivier, les candidats sont remontés par les services et le parcours de formation est décidé en coordination avec l'ESPMER. Ce vivier est une première expérience et un test cette année et il pourrait très bien être décliné sur d'autres fonctions dans le futur. L'objectif est de construire de véritables projets de carrière, d'anticiper les départs et de maintenir les compétences. La méthode de sélection des candidats sera clarifiée les prochaines années afin de garantir une parfaite équité entre les agents.

Sur l'indemnitaire, elles relèvent que l'ISH n'a pas évolué depuis des années et elles demandent une réflexion sur le régime indemnitaire.

Les pistes de travail actuelles portent plutôt sur le forfait marées et la prime de personnel navigant (PPN). Les dossiers seront portés auprès de la DRH.

Point 2 : Point sur les LPM

Des questions avaient été transmises en amont de l'intersyndicale ; ce point vise à y apporter des réponses. Une réponse écrite sera également communiquée aux organisations syndicales (annexe 1).

Concernant l'évolution des emplois de directeur de LPM, les textes sont au guichet unique depuis le 1er décembre. L'entrée en vigueur demeure prévue pour septembre 2026.

Les OS interrogent également sur la mise en place du système de management par la qualité (SMQ) dans les lycées, à la suite de la réunion de septembre. Elles soulignent l'insuffisance de la décharge horaire accordée aux référents qualité et évoquent une certaine pression ressentie par les agents.

L'objectif de mise en œuvre du SMQ en 2026 concerne les établissements les plus avancés ; pour les autres, la démarche sera progressive en 2027. La réunion de septembre visait justement à évaluer la capacité de chaque établissement à intégrer le SMQ et à en définir le calendrier. Les retours ont été jugés positifs.

Les OS s'enquière par ailleurs des procédures de CDIisation des agents après six ans de CDD.

Il est précisé que si l'agent est reconduit et qu'il justifie de 6 ans de contrats, il doit bien être embauché en CDI. Si tel n'est pas le cas, il faut remonter les situations. En revanche, il est possible que l'employeur décide de ne pas reconduire une personne sous CDD.

Point 3 : Point sur les projets de transformation (CROSS NG et SDCAM)

CROSS NG : des questions avaient été envoyées en amont et ce point vise à y répondre. Une réponse écrite, plus détaillée, sera également transmise aux OS (annexe 2).

1. Sur la confirmation du maintien d'un poste de secrétaire-comptable sur chaque CROSS, sans transfert ni mutualisation forcée ?

Le projet maintient un poste dans chaque CROSS et aucune réduction d'effectif n'est prévue. Pour autant, les postes peuvent connaître de possibles évolutions vers la maîtrise documentaire et la communication.

2. Quels sont les scénarios précis, calendriers détaillés, impacts RH, organisationnels et financiers du projet pour chaque poste de secrétaire-comptable ?

Voici le calendrier prévisionnel :

- Janv. 2026 : restitution des travaux
- Mai 2026 : propositions d'évolution des postes
- Juil.-Déc. 2026 : mise en place du pôle administratif commun
- Janv. 2027 : bilan et ajustements

3. Quel est le cadre prévu pour la consultation et la participation effective des personnels civils concernés dans l'élaboration du futur dispositif ?

Des consultations (enquêtes, groupes de travail), des échanges individualisés ont été menés et les retours ont été pris en compte dans la définition des missions. Une étude d'impact RH est à venir pour les techniciens.

4. De quelle manière l'Administration compte elle remédier aux inégalités de statut constatées, notamment en matière de requalification ?

Il n'y a pas de changement statutaire prévu pour les secrétaires-comptables.

Les postes auparavant occupés par des militaires techniques seront libérés d'ici 2027 et ouverts à des agents civils. Une étude d'impact RH est en cours de réalisation sur la création du STCN.

5. Comment l'Administration compte elle assurer, dans la durée, l'accompagnement des agents face aux évolutions de missions et d'outils (formation, appui, mobilité choisie...) ?

Des formations seront proposées sur la maîtrise documentaire et les outils numériques. Il faut construire un futur parcours qualifiants pour les techniciens.

6. Quel est le coût financier du rattachement des agents à l'Administration centrale ? (le régime indemnitaire étant sensiblement différent)

Une étude en cours sur ce sujet. Le rattachement à l'AC garantira au minimum le maintien des rémunérations.

Sur la mise en place de la sous-direction du contrôle des activités maritimes (SDCAM) au 1^{er} janvier 2026, les projets de texte seront bientôt publiés. L'ensemble des entretiens de pré-positionnement ont été réalisés et acceptés. La fiche de poste de sous-directeur a été publiée et des entretiens auront lieu prochainement. La prise de poste est prévue courant janvier 2026.

Point 4 : Points divers

Les OS interrogent sur le rapport amiante.

Le sujet sera évoqué lors d'un prochain GT MER qui aura lieu soit le 4 février soit le 20 février. Le rapport a été rendu et un retour du cabinet de la ministre est attendu pour la publication. La DGAMPA a proposé une publication à toutes les organisations syndicales.

Un retour par écrit sera fait prochainement sur les dernières questions évoquées par les OS.

Enfin, les dates des intersyndicales de 2026 sont validées exceptées celle du 17 décembre 2026 qu'il faudra éventuellement décaler sur janvier 2027.

La prochaine intersyndicale DGAMPA/administration de la mer aura lieu le 10 février 2026 à 14h30.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• La prochaine intersyndicale portera sur la mission de sécurité des navires• Un document de synthèse sur les chantiers RH et DCS sera transmis aux OS• Les réponses écrites aux questions des organisations syndicales seront envoyées. |
|--|