

**Relevé des échanges de la réunion intersyndicale
DGAMPA – OS administration de la mer – 09 juin 2026**

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

Participants :

CFDT (visio)	Christian JACOB Ludovic PEUCH Thierry HUET Stéphane KERAUDRAN	DGAMPA Olivier CUNIN (DGA) Jean-Baptiste MICHEL (VSRH1) Julie SCHIAZZA (VSRH1) Jean-Philippe QUITOT (SFM) Alan SYMONEAUX (STEN) Mickael PATETTA (STEN 2) Charlotte LOGEAIS (SDCAM) Anne-Charlotte TREMENBERT (CAM2) Lucie D'AMBRA (SDCAM)
CGT (visio)	Olivier PREVOT Bastien SIMONNET Nicolas MAYER Yann GUIHENEUF	
FO	Olivier CHEMINEAU David MORDANT Stéphane LUCAS (visio) Sélim MENTALACHETA (visio) Stéphane CLUZEL (visio) Xavier BORT (visio) Olivier GLEIZES (visio)	
SNE-FSU (visio)	Maxime GUIGNARD Martin LASBLEIZ Michelle ONCHALO	
UNSA (visio)	Franck PETIJEANNOT	

Point 1 : Sécurité des navires : bilan des réformes réalisées et perspectives

La sous-direction STEN présente l'avancement des travaux engagés depuis janvier sur le partage des constats, le périmètre de la délégation et l'organisation des missions. Une étude d'impact a été menée afin d'évaluer le temps susceptible d'être dégagé selon différents scénarios de délégation. Les travaux du groupe de travail FSI (Flag State Inspection), réuni le 27 mai, s'inscrivent dans cette démarche.

Les pistes étudiées portent notamment sur :

- la délégation de l'audit intermédiaire (ISM/ISPS/MLC) aux sociétés de classification habilitées pour les navires de charge effectuant des voyages internationaux ;
- la délégation de l'étude, des visites spéciales de chantier, de la visite de mise en service et des visites périodiques pour l'ensemble des navires de plus de 24 mètres, y compris les navires à passagers et les ROPAX.

Les organisations syndicales regrettent l'extension du périmètre de délégation et craignent une perte progressive des compétences techniques exercées par l'administration. Elles s'inquiètent du transfert croissant des missions vers les sociétés de classification, de l'avenir des missions

d'inspection de sécurité des navires (ISN) et du maintien des compétences relatives aux navires à passagers nationaux, non soumis au dispositif FSI.

L'administration indique que le maintien des compétences constitue un enjeu central de la réforme. Elle rappelle que le contrôle de second niveau des sociétés de classification est indispensable à tout système de délégation et qu'il doit devenir une mission pleinement intégrée aux activités des services, et que c'est l'objectif de la FSI. La FSI est également une opportunité de travailler sur le maintien voire le renforcement des compétences. Elle précise par ailleurs que les ferries continueront à faire l'objet de contrôles annuels.

Les organisations syndicales demandent des précisions sur le nombre d'agents concernés, les modalités de formation et l'évolution des parcours professionnels. Elles considèrent que le recours accru à la délégation résulte principalement des difficultés de recrutement et soulignent la nécessité de renforcer l'attractivité des métiers, notamment par la valorisation des viviers existants, des parcours de promotion interne et des missions confiées aux agents de catégorie B. Elles demandent également une présentation des audits réalisés auprès des sociétés de classification.

L'administration réfléchit à intégrer des thématiques annuelles qui seraient approfondies lors des FSI. Des formations spécifiques seraient mises en place en amont de chaque campagne. Il est encore trop tôt pour déterminer les modalités exactes de la formation. L'administration poursuit une démarche de diversification des recrutements, notamment en s'appuyant sur le vivier des IIM. Enfin, elle souligne l'intérêt et la montée en puissance des audits menés auprès des sociétés de classification et précise que les réflexions relatives à l'évolution des missions des agents de catégorie B se poursuivent dans le cadre des travaux engagés sur la division 110.

Point 2 : Chantiers DCS

L'administration présente les travaux engagés sur la revue des missions du DCS, visant à recenser l'ensemble des missions exercées par les services à partir des textes réglementaires et des contributions des bureaux métiers. Ce travail, encore en cours de consolidation, a vocation à être partagé et enrichi avec les services et les organisations syndicales. L'administration souligne l'intérêt de cette démarche pour mieux valoriser la diversité mais aussi mieux piloter les missions exercées.

Les organisations syndicales saluent le travail réalisé et partagent l'objectif de valorisation des missions. Elles soulignent toutefois que cette revue ne pourra être pleinement utile qu'à condition de disposer des effectifs nécessaires pour assurer l'ensemble des missions recensées. Elles regrettent les difficultés persistantes de recrutement, les arbitrages locaux conduisant parfois à réduire certaines missions régaliennes au profit d'autres priorités, ainsi que le recours aux contractuels.

L'administration reconnaît l'utilité de cet exercice et rappelle que les services sont amenés à effectuer des arbitrages pour répondre aux priorités qui leur sont confiées.

La DGAMPA présente ensuite les avancées sur les **chantiers RH du DCS**, en rappelant les éléments transmis en février sur les différentes pistes explorées. Elle évoque notamment les travaux menés sur la spécialisation des fonctions.

Concernant les sujets RH, les organisations syndicales réaffirment leur désaccord avec le document transmis en février. Elles estiment que les difficultés rencontrées relèvent avant tout d'un manque d'attractivité des carrières, des faibles perspectives d'évolution professionnelle et d'un déficit de recrutement et de formation. Elles plaident pour le renforcement des recrutements statutaires, le développement des promotions internes et des parcours de formation, tout en exprimant leur opposition à l'ouverture des postes aux contractuels ou aux réservistes. Sur le sujet du vivier de promotion du DCS, elles insistent pour une vraie communication à tous les services et demandent la publication d'une circulaire.

L'administration indique avoir pris note de ces positions. Elle rappelle que l'amélioration de la visibilité des missions exercées dans le domaine maritime constitue un enjeu d'attractivité important. Si elle reconnaît les difficultés liées aux dispositifs de promotion, elle souhaite néanmoins étudier l'ensemble des leviers disponibles, y compris les différentes modalités de recrutement et d'organisation des missions, sans exclure a priori certaines options. Pour le vivier, la demande de formalisation est bien prise en compte.

Concernant plus spécifiquement le chantier de la spécialisation des fonctions notamment entre conduite nautique et contrôle, l'objectif est d'augmenter la permanence à la mer des patrouilleurs, de réduire les indisponibilités RH des patrouilleurs, afin de consolider les actions de contrôle en mer. Aujourd'hui nous ne pouvons pas nous satisfaire de la disponibilité des patrouilleurs et de la fragilité de son armement.

SDCAM expose le travail d'analyse mené et l'identification des différentes options qu'il convient d'expertiser désormais d'expertiser. Trois options sont ainsi envisagées :

- maintenir des équipages uniquement composés de fonctionnaires (spécialiser les fonctions à effectif constant et/ou renforcer les équipages existants) ;
- confier la fonction de conduite aux marins de l'APB sous la forme d'un « armement des affaires maritimes » ;
- aller au bout de la logique de spécialisation en déléguant l'armement des patrouilleurs à un/des tiers (modèle DRASSM, Osiris ou Genavir).

Les OS expriment leurs doutes à la fois sur les objectifs et les options proposées

La DGAMPA indique qu'il s'agit d'options qu'il faut expertiser et qu'il faut regarder de manière détaillé les différents impacts de chacune des options. Il est convenu d'organiser une réunion dédiée avec les OS pour partager les objectifs, présenter plus en détail les scénarii et partager en transparence les éléments d'impact.

Point 3 : Points divers

L'administration évoque les travaux sur les uniformes, avec la volonté de mener une réflexion globale sur l'ensemble des activités de l'administration de la mer nécessitant un uniforme. L'objectif est aussi de donner de la visibilité à cette administration de la mer qui nécessite une harmonisation de l'identité visuelle de l'ensemble des agents de l'administration de la mer, tout en tenant compte des spécificités des différents métiers. Les travaux menés sur les uniformes des OP et Opa ne sont pas remis en cause mais intégreront ce chantier plus large. La DGAMPA

précise qu'un arrêté-cadre commun sera élaboré avant d'être décliné selon les spécificités des différents métiers et qu'aucun changement ne sera apporté sur les uniformes OP/OPa.

Il y a également une réflexion sur la mutualisation des achats. Elle indique également qu'une réflexion est engagée sur la mise en place d'un marché commun pour les fournitures et qu'un calendrier prévisionnel sera communiqué.

Les organisations syndicales regrettent l'absence de publication du texte relatif aux uniformes des OP et OPa, dont les travaux sont finalisés depuis 2024. Elles demandent des explications sur ce retard et souhaitent disposer d'un calendrier formalisé. Elles soulignent l'attente importante des agents sur ce sujet et demandent que les représentants du personnel soient pleinement associés aux travaux à venir.

L'administration rappelle les raisons de ce délai, lié au chantier plus transversal, mais rappelle que les travaux sur les uniformes des OP et Opa ne seront pas remis en cause.

Les OS prennent acte de ces éléments mais réaffirment leur attente d'engagements écrits et de garanties.

La DGAMPA indique qu'elle leur apportera ces garanties par courrier.

Par ailleurs, elles demandent à ce que les postes non pourvus au titre de la liste interne du dernier concours OPa soient reportés sur la liste complémentaire externe.

L'administration prend note et va se renseigner auprès de la DRH.

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