

## Axes de travail au sein du dispositif de contrôle et de surveillance en matière de ressources humaines

Le dispositif de contrôle et de surveillance est marqué par des tensions majeures sur le plan démographique et du maintien des compétences, tant sur le plan de la conduite nautique que du contrôle :

- L'âge moyen sur les patrouilleurs des affaires maritimes est de 54 ans, l'âge moyen au sein des ULAM est de 50 ans, avec un turn-over moins élevé que dans d'autres services ;
- La rémunération des temps embarqués est relativement plus attractive que dans beaucoup d'autres segments de l'administration de la mer, de sorte que les membres du DCS côtier visent souvent une progression vers le DCS hauturier et ceux du DCS hauturier restent en poste jusqu'à la limite d'âge de 67 ans ; les agents du segment côtier connaissent un décrochage indemnitaire par rapport à leurs collègues affectés sur PAM ;
- Les conditions d'emploi, fixées par un cadrage ARTT spécifique, définissent un temps à bord de 96 jours par an et par agent et un fonctionnement en deux bordées, respectivement de 15 et 16 personnels, et un peu plus de 40 heures par trimestre pour la formation continue. Ces normes horaires induisent des tensions en effectifs très importants, les besoins en acquisition et en revalidation des compétences étant particulièrement importants, liés notamment aux missions de contrôle, à la conduite nautique et au port d'arme ;
- Les règles d'aptitude, qui dépendent des corps administratifs d'emploi, ne sont pas homogènes, de sorte que les ITPE n'ont pas à justifier de conditions de santé particulière alors que d'autres corps, comme les TSDD ou les syndicats des gens de mer, sont concernés par ces contrôles effectués par le médecin des gens de mer.
- 

De ces constats découle une réflexion transversale sur l'avenir du DCS, conduite dans le cadre d'AM 2027 et poursuivie dans le dialogue entretenu mois après mois avec les services déconcentrés et les organisations syndicales. Plusieurs pistes de travail sont envisagées et elles sont présentées ci-dessous suite à la réunion intersyndicale du 10 décembre 2025.

## Table des matières

I/ Le recrutement .....	3
a) Recrutements pérennes .....	3
1. Création d'un vivier de progression au sein du DCS.....	3
2. Le recrutement de contractuels .....	4
b) Recrutements ponctuels en renforts .....	5
1. Recours aux réservistes de la marine nationale.....	5
2. Partenariat avec l'ENSM.....	6
II/ La formation.....	6
a) La rénovation du référentiel de la formation nautique .....	6
b) L'élargissement de la réflexion sur l'évolution globale des enjeux de formation .....	7
c) Spécialisation des fonctions .....	7
III/ Les conditions d'emploi au sein du DCS .....	8
a) Aptitude médicale des ITPE.....	8
b) Mises à disposition d'agents entre unités.....	8
IV/ Autres sujets .....	9
a) La nécessaire réévaluation de certains éléments de rémunération indemnitaire .....	9
b) Ouverture d'un chantier sur la revue globale des missions de contrôle .....	10

## I/ Le recrutement

La population au sein du DCS est vieillissante. De nombreux départs à la retraite sont prévus dans les prochaines années. Avec une hypothèse de départ à la retraite à 65 ans :

- 38 agents partiront à la retraite d'ici 5 ans (13% du DCS)
- 179 agents partiront à la retraite d'ici 15 ans (61% des agents du DCS)

Ce constat démographique pèse sur la préservation des compétences techniques particulièrement poussée dans les métiers du contrôle, qui englobe des champs aussi diversifiés que la connaissance de la réglementation en matière de pêche et de protection de l'environnement marin, le maniement des armes ou la conduite nautique.

Face à ce défi, deux axes de travail concernent le recrutement pour assurer la maîtrise des compétences utiles au DCS dès l'arrivée d'un agent sur un poste :

- Les recrutements pérennes, avec une piste interne fondée sur un vivier de progression et une piste externe fondée sur l'ouverture du DCS à des profils déjà formés sur certaines compétences critiques ;
- Les recrutements ponctuels et renforts qui ne s'imputent pas directement sur les effectifs des équipages des PAM, avec le recours aux réservistes et un projet de partenariat avec l'ENSM.

### a) Recrutements pérennes

#### 1. Création d'un vivier de progression au sein du DCS

##### **Pourquoi :**

En 2022, le dispositif de contrôle et de surveillance (DCS) hauturier des affaires maritimes a été restructuré, passant de deux patrouilleurs et trois vedettes à quatre patrouilleurs. Dans le même mouvement, les postes de commandement à bord des patrouilleurs, à savoir les postes de commandant, commandant en second et chef mécanicien ont été revalorisés pour tenir compte de responsabilités de commandement renforcées. Il a résulté de cette évolution l'impossibilité pour les agents de catégorie B du DCS d'atteindre des postes de commandement, alors même qu'ils pouvaient précédemment, avec le régime des vedettes régionales de surveillance, y prétendre. Avec le soutien de la DRH du pôle ministériel, une partie de ces agents a pu bénéficier d'une voie de promotion privilégiée vers le corps des ITPE. Ce système a fonctionné pendant quelques années mais se heurte aujourd'hui à l'identification de profils éligibles et susceptibles de s'investir plusieurs années sur des fonctions de commandement à bord des PAM. Une forme de plafond de verre est identifiée et justifie des demandes récurrentes des représentants du personnels pour ouvrir des perspectives de progression de carrière au sein du DCS.

## **Axes de travail :**

- Créer un vivier de progression d'agents de catégorie B pour valoriser les agents méritants. Ce vivier serait ouvert aux agents du segment hauturier et au segment côtier et sa constitution se déroule de la façon suivante :
  - les DIRM et les DDTM identifient des candidats à ce vivier suite à la saisine par la DGAMPA de l'ensemble des services, afin qu'ils identifient des agents de catégorie B qui auraient les qualités et seraient prêts à s'engager dans des postes à responsabilité ;
  - les DIRM et la DGAMPA proposent des circuits de formation adaptés à chacun d'entre eux (étudier avec l'ESP MER la mise en place d'une formation sur mesure pour les agents de ce vivier) et les employeurs s'engagent à respecter le rythme de formation ;
  - les DIRM et la DGAMPA proposent des circuits de formation adaptés à chacun d'entre eux (étudier avec l'ESP MER la mise en place d'une formation sur mesure pour les agents de ce vivier) et les employeurs s'engagent à respecter le rythme de formation ;
  - l'engagement envers les agents est moral et dépend in fine des postes à pourvoir.

Suite à l'intersyndicale, il est noté de clarifier le process d'entrée dans le vivier et d'étudier l'élargissement de ce vivier à d'autres fonctions si la première année se révèle concluante. Un article intranet va être publié afin d'explicitier le process de recrutement au sein du vivier.

## 2. Le recrutement de contractuels

**Ce sujet appelle des échanges approfondis avec l'ensemble des partenaires, et en particulier avec les organisations syndicales. Il est important de souligner que le recours aux contractuels ne constitue ni une orientation arrêtée, ni une solution priorisée. Il s'agit uniquement d'un axe de réflexion parmi d'autres.**

### **Pourquoi :**

Afin de pallier les difficultés de recrutement sur certains postes, les DIRM et les DDTM souhaitent pouvoir recruter des contractuels, alors que le DCS est exclusivement composé de fonctionnaires. Le sujet est double : d'une part, recruter des contractuels de droit public, et d'autre part recruter des contractuels de droit privé.

En effet, le dispositif de contrôle et de surveillance est aujourd'hui l'un des rares segments d'activité du pôle ministériel qui ne compte quasiment aucun contractuel, bien que le sujet ait fait l'objet de réflexions et d'évolutions ciblées très récemment. Au regard des spécificités des compétences à déployer dans les activités du DCS, un volant de profils issus de formations et de carrières généralement présentes dans le secteur privé représenterait un vivier important pour la continuité des missions et la baisse des tensions en effectifs issues de l'acquisition et du maintien des compétences.

## **Axes de travail :**

- réforme législative concernant les prérogatives de contrôle au titre du code rural et de la pêche maritime

L'administration a porté une modification au sein du projet de loi DADDUE qui permet d'intégrer les dispositions du droit européen dans le droit français. En particulier, il a été proposé de modifier l'article L. 942-1 définissant les personnes habilitées à constater les infractions au titre du livre IX du CRPM. Le terme « fonctionnaires » serait remplacé par le terme « agents publics » dans l'alinéa disposant « les fonctionnaires affectés dans les services exerçant des missions de contrôle dans le domaine des affaires maritimes ». 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.

- réforme réglementaire afin d'ouvrir le permis d'armement simplifié aux navires d'État ou aux PAM dont l'équipage serait composé d'au moins un agent privé ;
- étudier les modifications réglementaires nécessaires sur les textes statutaires des marins afin qu'ils puissent embarquer sur des navires disposant d'un permis d'armement simplifié.

### *b) Recrutements ponctuels en renforts*

Plusieurs pistes secondaires permettant de répondre à des besoins RH temporaires sont étudiées. Ces recrutements pourraient, sur un temps long, mener à un recrutement plus pérenne au sein du DCS.

## 1. Recours aux réservistes de la marine nationale

### **Contexte :**

Le recours à la réserve opérationnelle de la marine nationale dans l'administration de la mer est cadré par une note technique de la direction des affaires maritimes de 2019. La réserve est actuellement essentiellement utilisée pour subvenir à des besoins opérationnels ponctuels dans les CROSS. Le DCS pourrait également avoir recours à des réservistes pour répondre à des besoins ponctuels, tant au pont qu'à la machine, lors des embarquements ou des arrêts techniques des patrouilleurs des affaires maritimes. L'enveloppe de réservistes est actuellement limitée en ETPT, mais une part pourrait être consacrée à du soutien ponctuel du DCS.

### **Axes de travail :**

- définir le cadre d'emploi de réservistes dans le DCS hauturier (embarquement, suivi d'arrêts techniques, etc.).
- modifier la note technique de 2019 (travaux en cours par le bureau sauvetage et surveillance du trafic maritime et portuaire SNC1) et ajouter éventuellement une clause permettant à un plus large panel de services de l'administration de la mer de bénéficier de jours de réserve.

## 2. Partenariat avec l'ENSM

### **Pourquoi :**

Le vivier de la marine marchande est insuffisamment exploité pour le recrutement au sein du DCS, hormis les anciens navigants qui ont passé des concours de la fonction publique, du fait des limites évoquées dans le point relatif au recrutement des contractuels.

### **Axes de travail :**

- Une expérimentation a eu lieu à l'été 2025, comme elle se fait déjà avec les LPM, avec l'embarquement d'élèves officiers de l'ENSM sur un PAM. Le dispositif pourrait être renouvelé et pérennisé. Ces embarquements permettent de faire connaître le fonctionnement de nos patrouilleurs et l'administration de la mer à des jeunes profils de la marine marchande.

## **II/ La formation**

### *a) La rénovation du référentiel de la formation nautique*

#### **Pourquoi :**

L'objectif est de rénover la formation pour adapter les référentiels afin qu'ils soient en adéquation aux réalités des missions, en intégrant les qualifications qui ont une pertinence pour la conduite opérationnelle d'un PAM. Il s'agit de proposer aux agents embarqués des formations nautiques adaptées à leur niveau de responsabilité, répondant aux enjeux de sécurité et de navigation, de façon harmonisée sur l'ensemble du territoire.

#### **Axes de travail :**

Le référentiel est le résultat d'un an et demi de travaux en groupe de travail suite aux consultations des services déconcentrés et lors de plusieurs échanges en intersyndicale. L'ambition est d'aboutir dans les prochains mois à un cadre d'emploi rénové, avec des formations sur mesure et adaptées aux contraintes des agents.

Il définit trois niveaux de responsabilité (appui, opérationnel et direction) auxquels sont adossés des niveaux de formation distincts. A chaque poste correspond un niveau de responsabilité et un niveau de formation. L'obtention des diplômes, certificats ou modules

d'enseignement identifiés dans le référentiel permettront à l'agent de valider le niveau de formation attendu.

Le référentiel associe des modules de cours pratiques et théoriques, avec une nouvelle formation déployée par l'ESP Mer relative à la conduite opérationnelle des moyens nautiques du DCS.

Le nouveau référentiel sera mis en œuvre à compter de 2026, dans la continuité du fonctionnement actuel avec l'ESP Mer. C'est sur cette base que seront validées les demandes de formation que les agents souhaitent suivre en 2026. Le référentiel sera formalisé par son insertion dans le guide du DCS.

En 2026, le travail se poursuivra avec les équivalences à accorder, le cas échéant, aux agents qui rejoignent les affaires maritimes après une première carrière dans une autre administration, ainsi que sur les modalités de décompte des temps de navigation.

#### *b) L'élargissement de la réflexion sur l'évolution globale des enjeux de formation*

La formation nautique est la première partie d'une revue plus globale des besoins en formation au sein du DCS. Afin d'ouvrir et de discuter des principaux enjeux, un séminaire de la formation professionnelle des agents du DCS aura lieu le 12 mars prochain à Paris.

L'objectif de ce séminaire est de mettre à plat ce qui existe et ce qui est indispensable aux agents du DCS en termes de formation.

Les réflexions se concentreront sur la formation initiale (quelle formation et dans quel ordre), l'évolution des missions à horizon 5 ans ainsi que sur le besoin en formation continue. Enfin, une attention particulière sera portée sur la question de l'aval du contrôle et aux nouveaux besoins de formation, liés aux évolutions réglementaires (entrée en vigueur du nouveau règlement contrôle) ou technologiques.

#### *c) Spécialisation des fonctions*

##### **Pourquoi :**

A plus long terme et en cohérence avec les travaux envisagés d'élargissement des viviers de recrutement à des profils spécifiquement formés pour la navigation, l'administration de la mer mènera une réflexion sur la spécialisation des fonctions. Cette évolution permettrait de concentrer l'effort de formation et le maintien des compétences sur un panel moins large pour chaque agent et offrirait une disponibilité de l'effectif plus importante.

Les équipages sont composés de fonctionnaires, habilités à constater des infractions. A cette fin, ils ont vocation à être tous formés à la police des pêches ou à la police de l'environnement marin, et à être habilités au port de l'arme, quelle que soit leur fonction à bord. Ils sont formés en plus à la formation nautique selon le poste occupé. Le constat aujourd'hui est celui d'un début de spécialisation des fonctions, notamment sur la participation aux contrôles, le port de

l'arme et la qualification d'inspecteur de l'environnement, selon l'organisation de chaque bordée. L'objectif est de réfléchir à une spécialisation des fonctions, à définir ensemble, pour qu'elle ne nuise pas à la réalisation de contrôles efficaces en mer, finalité de la navigation des patrouilleurs.

**Axes de travail :**

- Dresser un état des lieux sur la réalité de la participation de tous les agents aux contrôles en mer sur PAM et ULAM.
- Réfléchir à l'opportunité de séparer les fonctions de conduite du navire des fonctions de contrôle.

### III/ Les conditions d'emploi au sein du DCS

*a) Aptitude médicale des ITPE*

**Pourquoi :**

Les patrouilleurs des affaires maritimes (PAM) font partie du dispositif de contrôle et de surveillance (DCS) et présentent des risques professionnels spécifiques. Ces risques sont généralement couverts par des dispositifs réglementaires nécessitant une aptitude médicale préalable. Cependant, la disparition du corps des inspecteurs des affaires maritimes (IAM) et le transfert des effectifs techniques dans le corps des ITPE a conduit au recrutement d'ITPE dans le DCS hauturier sans modification du décret statutaire des ITPE pour inclure des éléments relatifs à l'aptitude médicale.

Actuellement, les 9 ITPE qui occupent des postes à responsabilité à bord de PAM, ne sont pas couverts par les règles d'aptitude applicables aux autres personnels. L'absence de dispositions réglementaires empêche le médecin du travail de prendre des décisions d'inaptitude, ce qui peut être dangereux pour les agents en poste et nuit à l'organisation des missions opérationnelles des PAM. Un projet de texte pour remédier à cette situation a été initié en 2021 mais n'a jamais été signé.

**Axes de travail :**

Un courrier à destination de la DRH a été transmis pour remettre ce dossier à l'agenda après une première tentative infructueuse il y a 4 ans. Un premier échange a cependant permis d'évoquer le sujet et la DRH devrait faire une proposition pour planifier ce projet de réforme.

*b) Mises à disposition d'agents entre unités*

**Pourquoi :**

Lorsqu'une mission sur patrouilleur risque de ne pas avoir lieu faute de l'effectif suffisant, un agent d'une autre unité peut embarquer en renfort. Cet agent peut venir d'un autre patrouilleur, ou d'une ULAM. Aujourd'hui un ordre de mission est fait par la DIRM qui sollicite le renfort mais le cadre est fragile. Par ailleurs, en cas d'inaptitude à la mer d'un agent sur PAM,

une mise pour renfort en ULAM pourrait être une option à la main de la DIRM d'emploi. Ces situations sont déjà mises en œuvre régulièrement, il en ressort un gain d'expérience très satisfaisant pour les agents et pour les services concernés.

**Axes de travail :**

- proposer un modèle d'ordre de mission aux services déconcentrés qui pourrait être signé lors du prêt de l'agent à une autre unité d'affectation.

## **IV/ Autres sujets**

*a) La nécessaire réévaluation de certains éléments de rémunération indemnitaire*

### **La prime de personnel navigant (PPN)**

La prime de personnel navigant est conditionnée par les textes suivants :

- décret n° 2009-1556 du 14 décembre 2009 relatif à la prime de personnel navigant allouée à certains personnels civils des affaires maritimes
- arrêté du 14 décembre 2009 fixant les taux de la prime de personnel navigant allouée à certains personnels civils des affaires maritimes (à réviser car les vedettes sont toujours citées)

Le décret concerne certains corps civils des affaires maritimes : ingénieurs des travaux publics de l'État (anciennement « inspecteurs des affaires maritimes »), contrôleurs des affaires maritimes, syndics des gens de mer — mais uniquement s'ils sont affectés sur un patrouilleur ou une unité littorale. Les TSDD et SGM affectés à des missions de contrôle sur les zones de production conchylicole peuvent également bénéficier d'une prime de personnel navigant dans les mêmes conditions.

- ⇒ Dire quand cette prime est entrée en vigueur au profit des agents du DCS, et le décalage qu'il peut y avoir entre le personnel embarqué et le personnel à terre, alors même que les contraintes opérationnelles sont également importantes pour les ULAM.

**Axes de travail :**

La révision des montants des primes dépend de la sous-direction PREMS à la DRH et doit s'inscrire dans une enveloppe catégorielle ministérielle. Cette enveloppe est très limitée pour 2026.

Toutefois, il est possible de porter une demande auprès de la DRH, sous réserve de disposer d'arguments étayés. Pour cela, une analyse complète doit être réalisée en interne (nature des missions, nombre d'agents concernés, montants servis en gestion, etc...)

*b) Ouverture d'un chantier sur la revue globale des missions de contrôle*

Suite à la demande des organisations syndicales et dans le contexte de la création de la sous-direction du contrôle des activités maritimes, un chantier de revue des missions de contrôle a été ouvert.

Ce chantier sera mené par la sous-directrice du contrôle des activités maritimes, avec l'appui de la mission vie des services et ressources humaines, en veillant à inclure au sein des discussions les services déconcentrés et les organisations syndicales.