

**Qui sont les inspecteurs des affaires maritimes ?
Ont-ils encore un avenir ?
14 décembre 2016**

Ce document a vocation à expliquer la situation des IAM. Leurs difficultés à se faire reconnaître comme un corps à part entière du MEEM, avec un statut et des missions. Aujourd'hui, la DRH, en réponse à de bons et loyaux services depuis leur courte vie (moins de 20 ans), ne leur reconnaît aucun droit à valoriser leurs compétences et à réaliser un vrai parcours professionnel en refusant de modifier un statut discriminatoire, en vertu d'une intégration promise depuis 10 ans, mais toujours incertaine. **Peut-on encore laisser perdurer un traitement injuste, discriminatoire et préjudiciable au déroulement de carrière des IAM ?**

Le statut particulier des IAM a été fixé par décret N°97-1028 du 5 novembre 1997. Ce texte a été calé sur le statut type du corps de catégorie A (attachés), avec une volonté forte de préserver l'identité maritime. Le statut des IAM est le résultat de l'intégration de plusieurs corps ayant pour objectif la création d'un vrai corps de cadres civils, dans une administration maritime où seuls les corps de militaires peuvent accéder aux postes de direction. En 1992, le processus d'intégration entre le corps des « attachés des affaires maritimes » (créés en 1984), le corps des « inspecteurs de la navigation et du travail maritime (1909) du corps « de techniciens experts du service de navigation maritime (agents contractuels recrutés en 1974), est finalisé.

Le corps des IAM comprend 2 grades et un grade fonctionnel :

- le grade d'inspecteur - 12 échelons (IB340 à 780)
- le grade d'inspecteur principal divisé en 2 classes
pour la classe 2 = 6 échelons (IB563 à 821)
pour la classe 1 = 4 échelons (IB852 à 966)
- un grade fonctionnel de CAM = 6 échelons (IB 759 à 1015) - (17 postes saturés).

En 2005, des discussions ont été engagées entre la DAM et la DRH pour une intégration des IAM dans un grand corps d'ingénieurs. Dans cette perspective, le statut des IAM n'a pas fait l'objet de toilettage comme cela a été le cas en 2006 pour le corps miroir des attachés. Le déroulement de carrière pour les IAM est plus long que celui de leurs collègues pour le passage de A en A+, de 6 années. Le plafond de verre est maintenu avec un effet de blocage au 6ème échelon d'IPAM2. Cela empêche un déroulement de carrière linéaire. Cela est contraire aux préconisations de la DGAFP qui demande à ce que les agents atteignent le dernier échelon du dernier grade en fin de carrière, pour une carrière complète dans le corps. **En 2012**, à la demande du secrétaire général du cabinet du Ministre, le dossier fusion devait être finalisé. A ce jour, le dossier reste en suspend, malgré les promesses successives, mais non tenues.

La DRH s'est une nouvelle fois engagée en janvier 2016 pour un versement des IAM dans leurs nouveaux corps au 1^{er} janvier 2017. L'échéance arrive dans 2 semaines et pourtant rien ne permet de l'affirmer. L'ancienne équipe DRH est partie. La nouvelle ne donne pas suite aux demandes répétées d'audience du SNPAM-CGT. Une nouvelle est arrivée.,,

Pour les IAM, le changement de statut est primordial. Ce corps « métiers », constitués de 192 agents ne répond plus aux critères de gestion actuelle définie par la DGAFP. Il est générateur de blocage de carrière et de distorsions de traitement entre des agents de statuts différents et refondus, amenés à exercer les mêmes missions, dans les mêmes services. Les IAM revendiquent l'intégration dans de nouveaux corps, leur permettant de mettre fin à un statut discriminatoire qui dure depuis trop longtemps.

Quelles raisons au blocage de ce processus ?

Réformes et conséquences :

Sur l'évolution des modalités de recrutement

Le statut des IAM prévoit un recrutement à niveau BAC +3.

Ils sont inspecteurs stagiaires pendant un an et sont titularisés à l'issue d'une formation diplômante pour les IAM-ISN, niveau MASTER 2-Droit maritime. Pour les inspecteurs halieutiques et les inspecteurs administratifs, l'obligation de formation d'un an est exigée, avec obligation de résultat (moyenne=10/20) sans être diplômante. Seuls 2 inspecteurs

halieutiques ont été recrutés sur concours spécifique. Les IAM OA ont fait office de, pendant des années, en l'absence de recrutement dans cette option, sans reconnaissance et validation de leur acquis professionnel.

A partir de 2002, les IAM OA sont issus uniquement des IRA et ne sont plus soumis à une formation maritime obligatoire d'un an.

A partir de 2010, il n'y a plus de recrutement spécifique « mer », excepté pour les ISN. Les règles de gestion imposées par la Fonction Publique qui devient le grand DRH de l'ensemble des Fonctions publiques, ont changé, ainsi que le vocabulaire. On ne parle plus métier, mais mission. Ce qui autrefois, était un atout, devient aujourd'hui un handicap. Les postes « mer » ouverts, ne sont plus réservés en priorité à un corps métier, mais à tous les agents du MEEM, et la plupart du temps sans exigence de formations maritimes. Ce qui pose parfois problèmes sur des missions techniques.

La DRH considère qu'il faut introduire de la diversité dans les services. Les IAM sont tout à fait ouverts à la diversité avec pour condition, la garantie d'égalité de traitement entre agents exerçant les mêmes missions, dans les mêmes services. En CAP d'IAM, l'accueil d'agents extérieurs au monde maritime se fait naturellement. Par contre, l'accueil d'IAM dans d'autres corps et sur des postes hors champ maritime rencontre systématiquement un blocage. **L'intégration est une des solutions pour retrouver de l'équité de traitement entre agents. Actuellement, le projet proposé par la DRH ne va pas dans ce sens.** Doit-elle ménager les susceptibilités de trois corps (IPEF/ITPE/AAM) qui s'opposent plus ou moins frontalement par IAM interposés ?.

Le corps d'accueil ITPE estime que les IAM n'ont pas le bon niveau pour intégrer leur corps. Cette « mauvaise réputation » serait susceptible d'entacher la leur et compromettre un avenir jugé suffisamment incertain pour eux-mêmes. Le corps de direction « historique des AAM » se sent également fragiliser avec l'ouverture inévitable à terme des postes de direction « mer » à de grands corps techniques (IPEF). En effet, aujourd'hui, les administrateurs des affaires maritimes occupent en services déconcentrés presque tous les postes de DML, tous les postes de DIRM, de nombreux postes de haut niveau en AAMP et en Centrale (DPMA et DAM), quasiment tous les postes de chefs de bureau. La disparition du corps des IAM pourrait signer la fin de cette prérogative. (Cf. Le Marin : le bras de fer entre AAM et IPEF pour la nomination du DIRM NAMO en novembre dernier).

En 2015, le changement de portage de recrutement des ISN par la DRH et la DAM sans en informer les IAM a définitivement positionné le corps des IAM en extinction. Le recrutement d'inspecteur de la sécurité des navires, nouvelle mouture, se fait à partir de la 3ème année d'ENTPE (3 postes ouverts en 2015, 2 candidats ont postulé pour suivre une formation d'un an à l'ENSAM, 4 postes ouverts en 2016, 2 candidats).

Ce système de recrutement met en concurrence 2 types d'ISN : ceux issus du corps des IAM et ceux passer sous les fourches caudines de l'ENTPE. Il serait inacceptable que cela impacte négativement le reclassement des IAM au moment de l'intégration au 01/01/2017.

Sur l'indemnitaire :

Les IAM sont soumis à la PFR depuis 2009 (RIFSEEP). Globalement, dans un premier temps, cela permet de retrouver une certaine équité de traitement pour les IAM avec leurs collègues attachés, en pénalisant les IAM OT.

La cotation a minima des postes « mer » plombe le déroulement de carrière des IAM. Sur une échelle de cotation de 2 à 5, les IAM se situent entre 2 et 3,5, avec une forte majorité à 2,5, excepté les CAM, côtés à 4. Cette cotation est liée à la petitesse des services des affaires maritimes. Elle a pour conséquence d'amplifier le déclassement des postes occupés par les cadres civils, et ce, malgré l'enjeu des missions, leurs diversités et le poids des responsabilités assumées (ex : le poste de chef de centre de la sécurité des navires,...)

Les IAM en sont convaincus, l'intégration est la solution pour gommer au mieux les disparités, si l'on applique à tous les agents d'un même corps les mêmes règles de gestion. Les modalités de l'intégration et des règles de gestion retenues par la DRH ne sont toujours pas communiquées aux IAM. En réunion de janvier 2016, les IAM ont relevé plusieurs points d'achoppement dans le projet d'intégration présenté qui contribuent à maintenir des disparités de traitement entre les IAM et les ITPE (imprécision sur les modalités de reversement dans les différents corps d'accueil, reclassement indiciaire et régime de primes différents et défavorables aux IAM).

A l'issue de l'intégration, les différences de rémunération associées au maintien du RIFSEEP selon les bases actées en 2016, pénaliseront toujours les IAM. Un jeune ISN/ITPE sorti d'école soumis au régime de l'ISS+PSR pourra avoir une rémunération globale égale, voire plus élevée que son collègue ISN/IAM confirmé. Cette situation inacceptable et discriminatoire va générer des relations tendues dans les services. Pour les IAM reclassés chez les attachés, aucune indication n'a été donnée.

Sur la Mobilité ou l'immobilité contrainte

Sur ce thème, une petite entorse à la règle de mobilité a été concédée par la DRH, mais en trompe l'oeil. Il s'agit de l'assouplissement de la règle d'obligation de mobilité accordé aux IAM, en cas de promotion. La spécificité de certaines missions « mer » dénommées « compétences rares » par la DRH et la répartition géographique des services ont participé à

cette décision de l'Administration. Il est vrai que pour le bon fonctionnement des services, il n'est pas encore interdit de conserver un volant d'agents ayant les compétences et l'expérience nécessaires..

Ainsi, dans la pratique, à l'issue de promotions, les IAM restent souvent sur leur poste reconfiguré, élargi. Dans un premier temps, cela est perçu comme un sérieux avantage. En fait, cela a un réel effet pervers sur le déroulement de carrière des IAM, auxquels on reprochera leur manque de mobilité et un parcours professionnel peu diversifié pour prétendre à des postes de haut niveau. Quelques IAM ont pu sortir du schéma traditionnel. Ce reproche récurrent contribue grandement à valider une image dégradée de leurs compétences et de leurs qualifications, même s'il y a consensus sur le contenu des missions pour affirmer qu'elles sont multiples, complexes et à forts enjeux, surtout quand des non IAM s'y positionnent.

Les IAM évoluent dans un monde fermé, contre leur gré. Cet enchaînement de circonstances particulières, mal expliquées, peu connues, pèse défavorablement dans le cadre de la fusion, permettant à certains de remettre en cause les réelles compétences des agents de ce corps.

Autre difficulté, le SNIPECT-FO qui est le syndicat majoritaire au sein des ITPE a pour mandat de défendre les intérêts du corps des ITPE. Ce qu'il fait avec une réelle application. Ce grand corps de l'Etat a également des inquiétudes bien fondées, liées à la perte de leurs missions historiques, transférées aux collectivités territoriales, au même titre que bon nombre d'agents issus d'autres corps ou d'autres catégories. Il leur faut retrouver d'autres missions pour continuer à dérouler une carrière normale. Le débouché naturel de la valorisation de leur parcours professionnel devrait être le corps des IPEF. Ce qui n'est pas le cas, suite à la création d'un 3ème grade fonctionnel à l'identique du corps administratif des attachés. Les ITPE ont aussi le sentiment d'un manque de reconnaissance de leurs compétences. A l'identique des IAM, ils ont un sentiment de frustration terrible et d'injustice. Les IPEF sont eux-mêmes touchés par la RGPP et s'inquiètent pour leur avenir.

On voit l'effet domino de la RGPP sur l'ensemble de la structuration des corps de ce ministère (diminution des recrutements et perte de missions historiques). Cela contribue au renforcement du corporatisme et du repli sur soi. Chacun défend âprement son pré carré. Peu importe les moyens.

Le SNIPECT FO refuse d'introduire de la diversité syndicale en demandant une dérogation à l'obligation d'accueillir dans sa CAP, les membres de la CAP des IAM (CGT, UNSA-CFDT). Ce serait mettre un terme à son hégémonie. Il a sollicité le soutien de la DRH, qui a cédé sous la pression, en adressant un courrier de demande de dérogation à la DGAFP de l'application de cette règle inscrite au statut de la Fonction publique.

A la différence des ITPE (5600 ingénieurs), les IAM (192 inspecteurs) n'ont pas de levier suffisant pour établir un réel rapport de force, ce dont la DRH abuse

Quant aux autres missions maritimes, elles sont banalisées. Lors de la mobilité, un DDTM ou un DIRM peut classer en numéro 1 un non IAM, même s'il y a un IAM expérimenté en concurrence. Les IAM se retrouvent peu à peu exclus de leur propre champ de compétences. Quant au nouvel entrant, sans formation, il est facile de démontrer ses difficultés à s'adapter sur des missions spécifiques. C'est un excellent argument pour les AAM, pour justifier de leur nécessaire présence à des postes de haut niveau pour régler les problèmes liés au monde maritime.

Mais quelle place pour les IAM dans ce marché du travail, complètement déréglementé ? Est-on encore réellement dans le monde de la Fonction Publique ?

Sur les fonctions exercées

Les IAM exercent des fonctions polyvalentes : administratives et techniques de conception, de gestion et d'inspection sur un champ d'intervention large mais toujours étroitement lié aux domaines maritimes.

L'analyse des métiers permet de dégager 3 filières principales de compétence dans le catalogue RIME:

- une filière « sécurité, navigation » contrôle de la sécurité des navires, filière dite technique
- une filière « contrôle des pêches », filière halieutique, (technique)
- une filière dite administrative « application du droit social et administration générale », qui a été banalisée, mais recouvre des domaines spécifiques, dont l'économie des pêches (PME, AEP...), la gestion de la carrière du marin (délivrance des titres internationaux STCW...), l'encadrement de l'enseignement maritime...
- une filière « enseignement » Ce dernier thème est un aspect dont on parle peu, mais qui a son importance, et qui pourrait être reconnue comme une 4ème filière du corps des IAM. La particularité des métiers dans le domaine de l'éducation fait appel à la connaissance et aux compétences maritimes dans le cadre de l'encadrement de l'enseignement professionnel des marins. Les IAM sont également représentés à l'ENSAM dans le cadre de la formation des fonctionnaires en charge de missions maritimes et pourquoi pas à terme à l'ENSM pour la formation supérieure des marins. Actuellement, cette filière n'offre des débouchés que pour des IAM confirmés (IPAM) et s'appuie pleinement sur les compétences maritimes. Il s'agit des postes de direction des lycées

professionnels maritimes. 10 directeurs de lycées sont des IPAM sur 12 directeurs de lycées, et tous les directeurs adjoints sont détachés dans le corps des IAM et sont également IPAM.

Autre particularité de ce corps, il est possible à un même agent de passer d'une filière à une autre. Cette polyvalence devait permettre de compenser le faible effectif du corps, et répondre à la demande des administrés et usagers, si tant est que la DRH se souvient encore que nous relevons du Service Public.

La remise en cause de la polyvalence des missions « mer », la non reconnaissance de la technicité des métiers, ne garantissent pas aux agents un reclassement correspondant à leurs compétences et à leur acquis professionnel dans des corps techniques ou administratifs. Cela peut conduire à l'impossibilité pour certains agents de se positionner sur des postes fléchés « mer » alors que leur formation initiale leur permettrait de se positionner de façon légitime sur ces postes dans le cadre de la mobilité. Ce phénomène est amplifié avec la double concurrence des AAM et des ITPE.

Depuis la réforme, tous les agents du MEEM peuvent postuler sur l'ensemble des postes relevant du maritime, sous condition de formations plus ou moins longues, selon les cas.

La DAM travaille à un dossier expérimental pour la « sécurisation des compétences maritimes » (*) qui a fait l'objet d'une présentation par la Ministre de la Fonction Publique, Mme GIRARDIN, lors de la réunion du CIMER, le 4 novembre dernier, à Marseille.

La DAM parle beaucoup de compétences et se focalise uniquement autour du concept. Quel intérêt porte-t-elle aux agents déjà en poste, formés et opérationnels ? Quel avenir envisage-t-elle pour eux ? Quelle place leur réserve-t-elle sur les nouvelles missions dans le cadre de la protection des ressources halieutiques et des nouvelles technologies en mer ? Les activités maritimes ont été exercées et sont encore exercées, et avec passion par des agents ayant volontairement choisi ces métiers, malgré les inconvénients évoqués (primes inférieures aux autres fonctionnaires, de l'Etat, déroulement de carrière ralenti et plafonné, etc). Aujourd'hui, on partirait d'ex-nihilo pour tout reconstruire ?

Question à la DAM et la DRH ?

Compétences maritimes à sécuriser : Avec ou sans les IAM fusionnés/intégrés ou désintégrés ? L'histoire ne le dit pas encore...

Revendications du SNPAM-CGT :

- Audience en urgence avec le cabinet du ministre et la DRH

- Calendrier de l'intégration/fusion

- Communication des modalités d'intégration proposées par la DRH à la DGAFP, des différents échanges en cas de litige

- Nécessité d'intégrer les IAM, dès maintenant, dans le processus PPCR des corps à intégrer en y associant les représentants des CAP, lors des échanges OS/DRH. Sinon, il est urgent et impératif de préparer une note de mise en oeuvre spécifique IAM

- Problématique des primes : pour le basculement au RIFSEEP pour les IAM/OA, nécessité de rediscuter des parts « fonction » avant le basculement dans le corps d'accueil afin de ne pas léser les IAM, sous côtés. Pour les IAM/OT, obligation de passer aux ISS+PSR, pour être à égalité de traitement avec les agents du corps d'accueil avant leur basculement au RIFSEEP au 01/01/2018.

- Nécessité de prévoir l'avenir en mettant en place un dispositif de reconnaissance des acquis professionnels en lien avec la valorisation du parcours professionnel proposant la possibilité de diversification des postes à occuper, au même titre que les agents des corps d'accueil.

- l'intégration de droit des membres de la CAP des IAM dans les CAP des ITPE et des AE CIGEM du MEEM.

**vous trouverez des éléments d'information sur ce sujet dans les compte-rendus des réunions OS/DAM du 28/09/2016 et du 01/12/2016 publiés sur le site du SNPAM-CGT.*