

**EVOLUTION DU CORPS  
DES INSPECTEURS DES AFFAIRES MARITIMES**

**Compte-rendu  
de la  
Réunion du 19 janvier 2016**

**Présence :**

- **Administration** : M. LE GUERN (DRH), M. SCHMITT (DRH), Mme VALVET, Mme GHETTO, M. SIMMONET, M. BRULE (DAM), M. QUITOT, M. HARDOUIN, Mme COURSEAUX.  
- **OS** : FNEE-CGT+ SNPAM-CGT +FSU : Pierre THOMAS, Jean-Bernard MARCUZZI, Sylvain PELEGRIN, Sébastien VERDEAU, Vincent LEQUENNE, Patricia BEN KHEMIS, Pascal BOSSEE  
FO, CFDT, UNSA, SOLIDAIRES.

**Le SNPAM/CGT présente une déclaration liminaire :**

Les membres participants à la réunion, délégués par le SNPAM-CGT et le FNEE-CGT ont reçu les documents de travail de la DRH sur l'évolution du corps des inspecteurs des affaires maritimes, après de longs mois de silence. La dernière réunion date du 12 mai 2015 (cf compte-rendu sur le site du SNPAM-CGT), lors de laquelle des principes de reclassement avaient été présentés et discutés. Ces principes étaient intangibles pour la DGAFP selon la DRH. **Il est impératif que nous ayons connaissance des dernières préconisations de la DGAFP et accès à ce courrier.**

A la veille de la finalisation du dossier, nous avons eu la surprise de découvrir de nouvelles présentations de modalités de classement des IAM dans les deux corps respectifs, ITPE et AE excluant l'accès au corps technique à certains IAM positionnés sur des missions scientifiques (gestion du littoral et du milieu marin, dite option scientifique), et issus de l'option technique.

**Pour mémoire, le SNPAM-CGT a toujours revendiqué le reclassement de l'ensemble des IAM dans un corps d'ingénieur du fait de la transversalité, technicité et de la complexité des missions exercées, laissant toutefois un droit d'option aux IAM désireux de privilégier le corps des Attachés.**

**Evolution des principes :**

Initialement, les principes de classement étaient basés sur les modalités de recrutement (option technique, scientifique ou administrative). Aujourd'hui, à la lecture des nouveaux documents, le portage est différent. Seules les fonctions exercées, à un moment de sa carrière, dans 3 domaines spécifiques permettent le reclassement dans le corps des ITPE. Les missions ouvrant droit à ce reclassement sont déclinées de la façon suivante :

- Inspecteur de la sécurité des navires ;
- Ingénieur d'armement ;
- Commandant de moyens hauturiers.

**De ce fait, les agents n'ayant jamais occupé l'une de ces trois fonctions sont reversés de facto dans le corps des IAAE. Cette procédure exclut ainsi les missions scientifiques exercées par les IAM OT sur le littoral et dans le milieu marin (gestion de la ressource halieutique, du domaine public maritime et des marins), alors que la CGT n'a eu de cesse de demander l'élargissement de cet accès aux IAM OA exerçant ces mêmes missions.**

**Incohérence entre les nouveaux principes et les projets de décrets :**

Dans les deux projets de décrets portant intégration des IAM, il est fait mention des IAM issus de la filière administrative reclassés dans le corps Interministériel des Attachés de l'Administration de l'Etat et pour les IAM issus de la filière technique et de la filière scientifique dans le corps des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat.

Dans le listing nominatif de reclassement des IAM, le reclassement est donc présenté selon ce nouveau principe.

Au lieu de reclasser dans un corps d'ingénieur un maximum d'IAM en fonction de leur niveau de recrutement et des missions techniques exercées au cours de leur carrière, le corps des attachés est favorisé.

**Reclassement indiciaire pas toujours en faveur des agents :**

Dans le rapport de présentation, il est pourtant bien précisé que cette intégration doit "**donner de nouvelles perspectives au corps des IAM (qui disparaît), tout en garantissant le maintien des compétences nécessaires aux métiers de la mer**".

### **Réponse de l'administration**

La DRH justifie en arguant que les longs mois de silence ont été occupés à retravailler avec la DGAFP et la DAM pour répondre au mieux à la demande des OS sur les points suivants :

- les modalités de versement des agents à partir des missions exercées et non plus en fonction des modalités de recrutement. Il y a eu un long travail d'échanges avec la DAM, le bureau métier, pour définir ce qui relevait du maritime pur ou pas.
- la possibilité aux membres de la CAP des IAM d'intégrer les CAP des corps d'accueil (décret n°82-451 du 28 mai 1982 - art. 7)

Par contre, les services n'ont pas eu le temps de reprendre :

- les grilles indiciaires pour voir s'il y avait des inversions de carrière. La question a été posée auprès de la DGAFP, il n'y a pas d'alerte dans ce sens pour l'instant.
- la notice explicative qui comporte des incohérences. Elle doit être réécrite. La DRH en a conscience, mais a préféré transmettre le dossier en l'état afin de ne pas retarder davantage le processus.
- le tableau nominatif des agents à transférer est une image à un instant T, et n'est pas à jour pour la réunion. Il peut comporter quelques erreurs. La DAM a déjà relevé des dossiers suspects en utilisant le SIRH. Compte-tenu des difficultés rencontrées par ses services (qualifiées de catastrophe administrative), la DRH en appelle à la bonne volonté des OS pour les aider à corriger les erreurs. Les OS ne s'y opposent pas, mais s'étonnent d'être sollicités ne disposant que d'informations partielles et peut être erronées.

**La DRH rappelle l'urgence d'aboutir sur ce dossier. La DGAFP a déjà intégré le reclassement des IAM dans le dispositif de PPCR qui prend effet pour tous les corps de catégories A du ministère en 2017.**

**La CGT manifeste sa surprise sur les explications apportées par l'administration, notamment sur les différentes possibilités de modalités d'intégrer ou fusionner des corps, alors que jusqu'à présent, la DRH avait affirmé qu'il n'y avait qu'une seule et unique possibilité dans ce cadre, à savoir le reversement à partir des modalités de recrutement. Néanmoins, il s'agit d'une réponse partielle aux exigences de la CGT, mais surtout aux besoins de compétences particulières pour couvrir le champ de l'ensemble des missions « MER », qui sont pour l'essentiel des missions complexes nécessitant une technicité à acquérir au travers de formations particulières, non prises en compte dans les documents présentés.**

#### **Revendication minimale par rapport au projet présenté**

**La CGT rappelle la structuration du corps des IAM en 3 spécialités : technique, scientifique et administrative. Elle demande à ce titre, d'ajouter un alinéa 4 dans le projet de décret article premier, ne déclinant que trois missions. Cet ajout permet d'intégrer la dimension scientifique dans le corps des ITPE, et par là même, les IAM légitimes tant par leur origine que les missions exercées, et les IAM ayant fait « office de » dans le cadre de la VAE, pendant des années et éviter de perdre des compétences spécifiques et rares.**

### **Réponse de l'Administration**

#### **1 - Ajout d'un alinéa 4 - Option scientifique, recouvrant la gestion de la ressource halieutique, du milieu littoral et marin**

L'administration et l'ensemble des OS s'accordent sur l'ajout de l'alinéa 4 au projet de décret portant intégration des IAM issus de la filière technique et scientifique. Les modalités de sélection restent à définir. L'Administration souhaite seulement y apporter un regard « bienveillant ». Elle estime que ces missions à forte connotation managériale, peuvent être exercées par des ITPE et des Attachés et dans le cadre de la mobilité ces postes seront ouverts aux 2 corps.

**La CGT fait remarquer que si les agents sont transférés vers le corps des attachés, pour être ouverts par la suite aux 2 corps, aucune proposition de formation n'est présente dans les documents.** Quelle est la pérennité de ces missions s'il n'y a pas de formation sur des domaines spécifiques comme le contrôle des pêches, la gestion des cultures marines, du domaine public maritime ? L'administration reconnaît que c'est une lacune et qu'elle doit retravailler sur ce sujet

#### **La DAM rappelle son objectif global :**

- la possibilité pour les IAM d'accéder aux fonctions les plus importantes, notamment pour les ISN.
- la possibilité d'un déroulement de carrière pour atteindre le dernier échelon du second grade et accéder à des postes d'encadrement.

La DAM ne cherche pas forcément à déterminer les différentes missions dans un corps ou un autre, d'autant que certaines missions peuvent être exercées par les agents des 2 corps.

**L'ensemble des OS souligne que cette démarche a pour effet de :**

- gommer l'ensemble des missions « Mer » au sein du Ministère de l'écologie et de l'environnement.
- ne pas apporter de réponse pérenne aux enjeux associés à ces missions.

**La CGT rappelle que pourtant ces missions ont été identifiées comme majeures pour le ministère par le rapport CGEDD sur la sécurisation des compétences maritimes en date de février 2015.** Cela est d'autant plus regrettable que certaines de ces missions (éolien en mer, parc marin, gestion de l'eau ...) relèvent de tâches nouvelles permettant de repositionner des agents en perte de missions, notamment dans le corps des ITPE et qu'il est étonnant que l'Administration ne saisisse pas cette opportunité pour ouvrir de nouvelles formations dans les écoles existantes pour de nouveaux métiers !

## **2 – Révision du reclassement dans les grilles indiciaires**

**La CGT insiste également sur l'importance du reclassement indiciaire dans le respect du décret 1983, prévu dans le statut de la FP, dans un contexte salarial tendu et de réformes peu porteuses d'espoir (PPCR). Le reclassement devrait être au mieux pour les agents afin qu'ils ne sentent pas en permanence déclassés.**

**La CGT s'engage à faire un point à partir d'exemples concrets pour démontrer que s'il n'y a pas d'inversion, il y a des allongements considérables de carrière pour les IAM par rapport à leurs collègues des corps d'accueil, qu'il convient de gommer. Cet allongement est essentiellement dû au plafond de verre du 2ème grade des IPAM et au maintien à d'un indice supérieur sur un échelon en gommant une partie de l'ancienneté, alors que les textes prévoient un reclassement à l'indice immédiatement supérieur en l'absence d'indice correspondant.**

### **Réponse de l'Administration**

La DRH a précisé que lors du reclassement, elle ne souhaitait pas d'effet d'aubaine pour les agents. Elle a pour objectif de maintenir un équilibre entre les indices et le temps passé dans un échelon avec les corps d'accueil.

La CGT confirme qu'il n'y a aucun effet d'aubaine. Le corps des IAM est calé sur l'ancien statut des attachés et possède une grille identique à ce corps. A ce titre, les IAM ont un plafond de verre que leurs collègues n'ont pas. Ils ne peuvent se présenter à l'examen professionnel du grade supérieur que 2 ans et demi plus tard que leurs collègues.

L'Administration souhaite jouer la transparence et en appelle à l'aide des OS pour corrections éventuelles.

Les services de la DRH sont sinistrés depuis 4 ans. Le système de gestion des personnels est peu fiable et a généré beaucoup de problèmes. Cette année le transfert de 8 ETP vers le service de « gestion des retraites » nouvellement créé, ajoute aux difficultés. Les équipes font ce qu'elles peuvent.

Idem pour le tableau nominatif des agents.

La CGT est bien consciente de ces problèmes - également rencontrés et portés en services déconcentrés - elle ne peut que déplorer, une fois de plus, que les moyens RH ne sont pas mis en adéquation avec les enjeux associés. La CGT dénonce les risques psycho-sociaux induits par de telles lacunes sur l'ensemble des agents (tant des services gestionnaires que ceux impactés par cette réforme).

## **3 – Formation des agents**

La CGT déplore que seule la formation des ISN a été présentée, et encore de façon trop schématique. C'est un sujet important qui n'a pas été suffisamment travaillé. Dans ce contexte, la question de la formation initiale ou continue doit être définie dans le détail. Il faut démontrer la réelle attractivité d'accéder à ces métiers « MER » auprès des jeunes ITPE en leur présentant un vrai déroulement de carrière. Dans le cas d'absence de vocation déclarée dans le ministère que fait l'administration ? Ces missions ont des obligations communautaires fortes, avec des pénalités financières lourdes en cas de manquement constaté par la Commission européenne. Y-a-t-il une volonté réelle de l'administration de conserver ces missions ?

La CGT a rappelé qu'il existait des lycées maritimes qui pouvaient également servir de vivier de recrutement à long terme, en plus de l'ENTPE et l'ENSAM.

L'Administration précise qu'elle n'a pas de solution et qu'elle reste à l'écoute.

## **4 – Organisation des CAP = les membres de la CAP IAM sont intégrés de droit**

Ce point est inscrit dans le statut des fonctionnaires et cela répond à une demande des OS de la CAP des IAM.

Le SNIPECT FO considère que c'est une OPA sur la CAP des ITPE et que le ratio nombre de sièges/agents est disproportionné au vu du nombre d'agents dans le corps des IAM. Le SNIPECT FO a rappelé les chiffres des dernières élections, pour démontrer que son raisonnement tient la route (5038 ITPE/3318=FO = 6 sièges) – 178 IAM/ 2 sièges CFDT/UNSA+ 2 sièges CGT = 4 sièges). Il n'accepte qu'une présence d'experts IAM dans ce cadre.

De plus, il demande également la suppression de l'alinéa 4 qui permet d'élargir l'assiette de recrutement des IAM dans ce corps.

L'ensemble des autres syndicats sont surpris de la réaction de FO, qui est souvent partenaire avec la CGT sur des points forts à défendre. Aussi, la CGT a demandé de relativiser l'impact de l'introduction de nouveaux sièges attribués à d'autres syndicats, rappelant que c'est une règle parfaitement démocratique. Les représentants des IAM doivent être présents pour accompagner au mieux l'intégration dans un grand corps d'agents dont les métiers sont peu connus du grand public. La durée du mandat est prévue jusqu'aux prochaines élections (2018). Il est également possible d'organiser de nouvelles élections pour prendre en compte ce nouvel élément.

L'UNSA qui est majoritaire chez les attachés n'a pas été « vent debout » pour rejeter cette règle statutaire.

**La CGT rappelle qu'il convient d'assurer une transition au mieux des agents concernés, sans mettre en péril les autres agents.**

Le SNIPECT-FO a déjà sollicité la DRH pour initier un recours auprès du Conseil d'Etat et obtenir une dérogation à ce principe. Il ne souhaite faire intervenir les membres qu'en qualité d'expert et à leur demande éventuelle. La DRH prend note de la demande du SNIPECT-FO mais rappelle son attachement au respect des règles de droit rappelées par la CGT.

## 5 - l'emploi CAM

Les emplois seront répartis en fonction des spécialités des CAM. Il y a 17 postes = 12 versés dans le grade des CAEDAD et 3 dans celui des IDTPE. Il conviendra de regarder les IAM qui peuvent prétendre à occuper des postes « graffables » ou d'ICTPE.

Il reste 2 postes à pourvoir qui devront l'être avant le transfert des agents pour ne pas les perdre. Il y a des IAM qui remplissent les conditions chez les IAM OT. Ils feront l'objet d'une présentation à la prochaine CAP des IAM pour validation. La DRH rééquilibrera le nombre de postes de CAM à reverser chez les IDTPE et les 2 prochaines nominations se feront sur ces postes

L'UNSA rappelle qu'il n'y a pas d'équité de traitement entre le corps des attachés et des IAM. Le ratio d'attribution de postes de CAM est inférieur pour les IAM. La DRH a indiqué qu'elle n'a pas fait de demande auprès de la DGAFP d'augmentation du nombre de postes CAM pour les IAM.

## 6 - Calendrier

Saisine par la DRH du GU sur les projets de textes afin de vérifier entre autre, s'il y a des inversions de carrière.

Avis du CT = été 2016

publication des textes = automne 2016

## CONCLUSION :

Cette réunion a permis de mesurer le désintérêt de l'administration porté aux missions « Mer ». Ce qui paraît contraire au rapport du CGEDD maritime qui identifie ces métiers comme des axes prioritaires à développer au sein de ce ministère. Ce secteur est porteur d'avenir pour les agents en termes de missions nouvelles dans des secteurs spécifiques et très techniques pour :

- le milieu marin : la gestion des parcs marins, l'éolien en mer, la gestion de la ressource halieutique (fermes marines, exploitation ostréicole en pleine mer, création de récifs artificiels comme terrain expérimental de protection de la ressource, exploitation des algues, pour l'alimentation ou les produits pharmaceutiques, l'exploitation des ressources énergétiques en mer (pétrole, granulats marins)...
- l'aménagement du littoral : gestion de parcs ostréicoles faisant appel à des compétences de géomètre, d'ingénieur halieute, de suivi de la qualité des eaux, les problématiques d'érosion du littoral, de submersion marine...

Le ministère ne semble plus devoir porter ces missions. La DRH souhaite avoir des managers avant tout pour faire piloter des actions. Il n'y a pas plus besoin de cadres spécialisés, comme des IAM ou des ITPE à terme. C'est le constat fait lors des assises des ingénieurs par les agents eux-mêmes. La CGT n'est pas d'accord avec cette vision de l'administration.

**La DRH prévoit d'organiser une nouvelle réunion de validation du dossier dans les prochaines semaines. Merci de nous faire remonter rapidement vos remarques.**

Revendications de la CGT
- Maintien de l'alinéa 4 dans le projet de décret d'intégration des IAM dans le corps des ITPE, afin de permettre une reconnaissance de la filière scientifique et des agents positionner sur ces postes.
- Respect du statut des fonctionnaires avec l'application du décret 82-451 du 28 mai 1982 modifié, concernant l'intégration des membres de la CAP des IAM dans la CAP des ITPE ;
- Révision du reclassement indiciaire et d'échelon présenté dans les projets de décrets afin de ne pas pénaliser les agents dans le déroulement de carrière
- Intégration de formations spécifiques pour l'exercice de missions dans le secteur maritime, tant pour les ITPE que les attachés.

## Vos représentants du SNPAM-CGT