



**COMPTE-RENDU REUNION
DIALOGUE SOCIAL OS/DAM
Suite
« SECURISATION DES COMPETENCES MARITIMES »
1^{er} décembre 2016**

Présents :

Administration : M. COQUIL, Mme TANCHOU, M. DENAMUR, M. MEJECAZE, M. HANNEDOUCHE, M. WEBER, M. ARDOHAIN

OS : SNPAM-CGT : Patrick DESSON, Patricia BEN KHEMIS, Steeve. GARBE, Frédéric DECHAINED (excusé)
SNUITAM-FSU, SNE-FSU, FO, CFDT, UNSA, Solidaires

Ordre du jour :

- information sur le CIMER du 04/11/2016
- Information sur les perspectives en matière de réglementation de la sécurité des navires
- Guide DCS : Projet de modernisation des textes relatifs à la plongée
- Point d'étape sur le projet de sécurisation des compétences maritimes
- Information sur la formation des ITPE/ISN à l'ENSAM
- Questions diverses

1- Information sur les perspectives en matière de réglementation de la sécurité des navires

M. DENAMUR, directeur adjoint à la sécurité maritime présente le contexte d'un début de réflexion dans la perspective de moderniser les textes de la sécurité maritime. La durée du chantier sera longue et sans calendrier d'objectifs à atteindre actuellement. Suit un bref rappel historique des pratiques en cours.

Les procédures reposent actuellement sur la Loi N°83-581 du 5 juillet 1983 sur la sauvegarde de la vie humaine en mer, l'habitabilité à bord des navires et la prévention de la pollution. C'est un texte relativement ancien qu'il convient de toiletter afin de redéfinir des missions en adéquation avec les besoins réels. L'objectif de l'Etat est de responsabiliser les différents opérateurs, notamment les armateurs et de dégager les agents de l'Etat d'un poids de responsabilité individuelle qu'ils ne devraient pas porter.

En rédigeant cette loi en 83, l'Etat avait déjà l'objectif de modifier ses pratiques et de les adapter aux besoins du moment. Ce texte a été pris en accord avec les armateurs qui acceptaient de prendre en charge une partie de leur prise de risques. C'était une première rupture avec l'approche traditionnelle de l'Etat qui assumait la totalité du contrôle du pavillon jusque-là, à partir d'un décompte de navires inscrits au fichier RIF. Les choses ont été modifiées avec l'évolution des règles du travail et une autre typologie de la flotte. Les enjeux aujourd'hui sont différents et de plusieurs niveaux dont il faut tenir compte pour répondre aux nouveaux besoins. On peut en citer quelques uns : :

- économiques (augmentation du cabotage en mer)
- apparition de nouvelles technologies avec le développement croissant de l'off-shore en mer, l'éolien, etc
- des modifications importantes de la réglementation de la plaisance avec la création de services pour ce secteur

La méthodologie n'est pas complètement arrêtée. Toutefois, dans un premier temps, il convient d'établir un état des lieux pour connaître les pratiques et voir ce qu'il faut éventuellement modifier ou conserver. Il convient de regarder si nos règles sont en concordance avec les enjeux actuels. Ceci amène à se poser plusieurs questions : celle du réexamen éventuel de la méthode et des procédures en vigueur, à s'interroger vers quoi cela mène (prévention des risques, loi travail). Il s'agit d'une réflexion prospective sans agenda de mise en œuvre actuellement. Il faut déjà mener une analyse, puis évaluer l'ensemble des réflexions pour éventuellement avoir des pistes de nouvelles procédures. C'est le départ d'un nouveau cycle.

Les DIRM ont souhaité que les OS soient tenus informés de cette démarche prospective.

Un groupe de travail a déjà été constitué d'une quinzaine de personnes regroupant des agents des DIRM+chef de CSN+IAM+usagers (comité national des pêches). Une première réunion a eu lieu le 10/11/2016

La question première, dans un esprit de logique constructive, a été de se demander quel est l'objectif de l'action de l'Etat dans le contrôle des navires ? Il y a un besoin de redéfinir la norme, le bon cadre juridique (la Loi, la société de classe...) ? Il est important de responsabiliser davantage l'armateur. C'est une façon de mieux lui faire prendre conscience de la nécessité de respecter les règles de sécurité. Cela implique qu'il est nécessaire d'aller voir ce qui se fait dans d'autres domaines et comment cela fonctionne : construction automobile.

Remarques de la CGT :

Le SNPAM-CGT s'étonne qu'un groupe de travail soit déjà constitué, alors qu'aucune publicité n'a été faite sur ce point. Les choses ont déjà avancé. Il n'y a pas de retour d'information sur la teneur des échanges. Le SNPAM s'interroge sur les domaines qui seront définis comme prioritaires ou qui seront abandonnés. N'est-ce pas un prétexte fallacieux pour masquer et justifier des diminutions d'effectifs à venir dans un contexte budgétaire déjà très contraint ?

Réponse du DAM :

Il ne s'agit pas de faire moins, mais plus qualitativement. Il est nécessaire de s'interroger sur le rôle de l'Etat, ses objectifs. A partir des règles internationales incontournables, il convient de construire un cadre qui permet aux armateurs d'avoir des initiatives qui engagent sa responsabilité. L'Administration n'a plus à assumer des responsabilités en lieu et place de l'armateur. La prévention des risques devient son affaire. Le comportement est sûrement la clé de la sécurité. Cela s'acquiert avec des formations et une conscience des enjeux.

La DAM souffre d'un déficit de stratégie pour justifier ses besoins. Cette façon d'appréhender les choses garantit une protection pour les agents. Il faut expliquer les vrais enjeux pour quantifier les réels besoins. C'est une nécessité de toiletter la loi de 83, avec pour résultat attendu un transfert des responsabilités vers les opérateurs.

2 – information sur le CIMER du 04/11/2016

Le DAM rappelle que ce comité interministériel de la Mer, créé en 1995, réunit plusieurs ministres sous l'égide du premier ministre pour débattre sur le potentiel maritime. Il s'est réuni le 4 novembre dernier à Marseille en présence de M. Le DRIAN, Mme GIRARDIN, M. VIDALIES, Mme POMPILI. Le dossier presse nous sera transmis. Ce CIMER est suivi par une autre grande rencontre, les « assises de la mer » à la Rochelle le 8 et 9 novembre. Lors de cette réunion, a été adoptée une stratégie nationale pour la mer. Les textes relatifs à la gestion de l'espace maritime ont été regroupés dans un corpus législatif qui doit passer en conseil d'Etat, puis en conseil des ministres pour être publiés dans les prochaines semaines.

Plusieurs mesures ont été prises dans différents domaines : pour augmenter la compétitivité des ports français (participation de l'Etat au dragage à hauteur de 100 % du coût, harmonisation des taxes...), l'introduction de la notion de flotte stratégique permettant le renouvellement des différentes flottes (commerce, pêche, recherche scientifique et plaisance) en mobilisant le FEAMP, la gestion durable du milieu marin avec un nécessaire équilibre à trouver entre ses ressources et leur exploitation avec des débats sur la filière économique, le renforcement de la sûreté maritime en apportant un soutien logistique à la marine nationale et des forces armées en cas de conflit (soutien des approvisionnements critiques de notre pays = pétrole). Un renforcement du soutien financier de l'Etat est également confirmé pour le maintien de la SNSM (augmentation des aides Etat de 2,5 à 5 M€ en 2017) Le budget de fonctionnement de la SNSM est de 30M€. Contribution de la DAM = 3,7M€+1M€ de la Marine nationale) Des décisions ont été également prises pour entamer des discussions avec Bruxelles sur la question du dumping social, sur la possible création d'un pavillon européen pour le cabotage, afin d'éviter la concurrence entre les différents pays européens et sur les conséquences du Brexit.

La ministre de la Fonction publique a annoncé également le lancement de la mission « sécurisation des compétences maritimes » qui doit définir les futurs emplois publics maritimes, les compétences liées à ces emplois afin d'adapter les formations initiales et continues aux fonctionnaires choisissant ces métiers tournés vers la mer

Le SNPAM CGT indique qu'il ne faut pas perdre de vue notre propre flotte du DCS. Les navires ont pour certains plus de 30 ans (IRIS) et les agents qui les arment sont en partance dans les 3 prochaines années. Des rumeurs courent dans les coursives concernant une éventuelle suppression des vedettes régionales. Qu'en est-il ?

Le DAM affirme ne pas négliger ce sujet. Il convient d'avoir une politique de sûreté mieux intégrée. Il y a également la problématique de l'OSIRIS à renouveler dans l'Océan indien et le dragage des grands ports de commerce à programmer. Il y a plusieurs pistes pour faire des économies et il faudra faire des choix. : supprimer un CROSS, des vedettes régionales, DCS : redéployer différemment les ULAM, reverser les lycées maritimes au sein de l'Education nationale, etc... A ce jour rien n'est encore décidé. Il faut évaluer tout cela, mettre en place des outils et en faire l'analyse pour en tirer des conclusions. Le DAM indique qu'il faut définir les priorités pour savoir ce qu'il faut continuer à faire ou faire différemment ou ne pas faire. Il a encore 6 mois pour présenter une stratégie pour défendre les missions maritimes. Il demande aux OS de participer à cette réflexion.

Mais d'une façon générale, le secteur maritime est plutôt en bonne santé (carnets pleins des chantiers navals) avec des champs nouveaux à investir (énergie nouvelle).

Le SNPAM-CGT s'interroge sur l'absence récurrente d'éléments de synthèse permettant à la DAM de faire un état des lieux sur différentes problématiques relevant de son domaine. Des outils informatiques ont été mis en place depuis plus de 10 ans centralisant des éléments d'informations fiables pour faciliter les prises de décisions pertinentes. Si ce n'est pas le cas, à quoi et à qui servent ces bases de données ? La carence de traitement de ces données est d'autant plus regrettable que les agents prennent beaucoup de leur temps pour les renseigner sérieusement. Depuis leur mise en place, la DAM dispose d'un bilan de 10 ans d'expériences de terrain sur l'ensemble de son domaine d'activités. Pourquoi ne pas en faire une analyse pour justifier des options d'une nouvelle stratégie et valider la nécessité de modifier de nouvelles procédures plus adaptées à la réalité de terrain ?

3 – Fiche plongée

Dans la suite des fiches DCS, il a fallu intégrer des nouveautés réglementaires. La dernière instruction plongée datait du 21/02/1991. La fiche a été rédigée en 3 parties en précisant dans un premier point le cadre général, puis les qualifications nécessaires et enfin la sécurité avec le suivi médical.

Quelques points ont été relevés et doivent faire l'objet de précision qui seront proposées en seconde lecture à la prochaine réunion. Ces points portent sur la fréquence des visites obligatoires auprès du médecin hyperbare, la formation qui doit nécessairement être qualifiante (voir avec l'ENSAM), problème apnée à intégrer. Les entraînements « plongée » doivent se faire en équipe avec un surveillant de surface qui n'a pas actuellement le module de formation requis. Préciser la nécessité d'avoir au minimum 2 plongeurs de bord par bordée, etc.

4- Présentation Fiche recrutement ISN/ITPE

Depuis 2015, la DAM a décidé de recruter à l'issue de la 3ème et dernière année d'école des ITPE (ENTPE LYON) des futurs ISN à l'issue d'une 4ème année de spécialisation. Trois postes ont été ouverts avec seulement 2 postulants en 2015 pour une prise de poste en 2016. Quatre postes ouverts pour 2 postulants en 2016 pour une prise de poste en 2017. Commentaire de la DAM émerveillée : « Ces jeunes futurs ISN sont très motivés. »... L'année de spécialisation se fait à l'ENSAM, débouche sur un Master 2 de droit et sécurité des activités maritimes et océaniques. Cette formation juridique diplômante est très appréciée des nouveaux ISN/ITPE. Cela complète leur cursus initial. Parallèlement, ils acquièrent les qualifications nécessaires aux fonctions ISNPRPM.

La formation est divisée en trois modules successifs sur 12 mois:

- module 1 : « sécurité maritime » et technique du navire à l'ENSAM, la formation maritime à l'ENSM et les cours de droit MASTER2 à l'université de Nantes
- module 2 : formation réglementation internationale et nationale de la sécurité des navires, un stage en centre de sécurité des navires et la soutenance du mémoire MASTER2
- module 3 : embarquement longue durée à bord d'un navire de commerce, puis à bord d'un navire de pêche hauturier, stage en CSN et en chantier naval

Le SNIPECT FO se félicite du bon retour de cette expérience et des possibilités d'ouverture sur un nouveau champ de missions pour les ITPE. Le seul bémol est l'obligation de durée sur un poste ISN incompatible avec le déroulement de carrière d'un ITPE traditionnel.

Le SNPAM-CGT réagit vivement à cette présentation, en rappelant que :

- cette expérience n'a fait l'objet d'aucune communication auprès des IAM, comme cela avait été annoncé par la DRH à la dernière réunion du 19/01/2016. Aucun ISN/IAM confirmé n'a été associé pour faire les 2 campagnes de recrutement auprès des élèves de l'ENTPE. Cela pose question.

- que le statut des IAM n'a pas été abrogé, la fusion/intégration est toujours en suspend. Cela pose de nombreuses interrogations sur le devenir des IAM ante 2015 et la valeur accordée par l'Administration à leur carrière passée.

Le DAM a affirmé que le champ de nouvelles missions était suffisamment vaste pour que chacun y trouve sa place.

Constat du SNPAM-CGT : Aujourd'hui, les IAM sont pris en otage entre le corps des AAM (350) qui revendiquent une légitimité historique sur le champ maritime, celui des IPEF (2800) et des ITPE (+de 5000) et des IPEF (2800) en perte de missions traditionnelles, cherchant naturellement à se repositionner sur de nouveaux champs de compétences. Les IAM (180) comprennent cette situation mais demandent à la DAM de veiller à faire respecter leurs droits au moins au sein de ce ministère au vu de leurs qualifications et de leurs parcours professionnels, au même titre et à égalité de traitement que leurs collègues AAM, IPEF et ITPE.

Autres remarques :

- *problème de bien-être des agents* : la différence de temps de formation pour acquérir les habilitations de niveau 5 pour exercer le métier d'ISNPRPM par les IAM, soit 3 ans, alors qu'il ne faut que quelques mois pour un ISN/ITPE. Cette formation en accélérée ne va-t-elle pas mettre en difficulté des agents devant prendre des décisions engageant directement leur responsabilité personnelle ? En tous les cas, cela surprend.

- *problème de déroulement de carrière* : la durée d'acquisition des compétences pour être un ISNPRPM parfaitement efficient est de 7 ans. Ce n'est pas compatible avec les exigences du déroulement de carrière d'un ITPE. Il leur est fortement recommandé d'avoir une mobilité tous les 3 ou 4 ans pour avoir une diversité de carrière et prétendre à des postes de haut niveau.

Pour les IAM cet argument et à géométrie variable. Tantôt, la DRH argumente que ce sont des compétences rares, qu'il convient de préserver, tantôt cela devient une arme contre les IAM auxquels on reproche le manque de mobilité soit géographique, soit fonctionnelle. C'est un moyen facile pour dévaloriser le parcours professionnel des IAM qui n'entrent pas ainsi en concurrence, soit avec les AAM, soit avec les ITPE.

- *verrouillage de la promotion en interne* : Ce nouveau mode de recrutement a également un impact négatif sur les promotions de B en A, des TSDD spécialité NSGM qui n'ont actuellement d'autres débouchés que le corps des IAM, à la différence de leurs collègues TSDD autres spécialités. En effet, du fait du petit nombre de recrutement d'IAM par an (2), le taux propro ne permet d'ouvrir qu'un seul poste en Liste d'aptitude (LA) pour le passage de B en A. Pour mémoire, le corps des IAM est constitué de 3 options, l'une technique, l'autre halieutique et une autre administrative. Cette construction du corps pénalise considérablement les agents qui se retrouvent bloquer dans leur déroulement de carrière. En effet, actuellement peuvent prétendre à la LA des IAM, tous les TSDD exerçant des missions « mer » et tous les SACDD. Cela fait du monde. S'il n'y a plus de recrutement direct en externe, le goutte à goutte est définitivement fermé. Le corps est mis de fait en extinction.

- *hétérogénéité des régimes indemnitaires pour l'exercice de même mission, dans un même service* : cela introduit directement des divergences de rémunérations au niveau des primes, pour des agents exerçant les mêmes fonctions, avec des différentiels conséquents entre les agents. Les IAM sont soumis au RIFSEEP (suite de la PFR) et les ITPE aux ISS+PSR avec un report de l'application du RIFSEEP au 01/01/2018. Comment cela va s'articuler au sein d'un même service ? Que va-t-on servir, à qui et pourquoi ? Il y aura forcément inégalité de traitement. Quelle base de calcul pour les 2 ISN issus de l'ENTPE qui viennent de prendre leurs fonctions en septembre 2016 ?

- *au regard de PPCR* : le retard pris pour l'intégration conduit à exclusion, de fait, les IAM du plan pour l'année 2017, puisque rien n'est prévu spécifiquement pour le corps des IAM et que l'intégration ne se fera pas au 01/01/2017 comme cela nous a été vendu mais seulement de façon rétroactive. Est-ce que ce décalage est d'ores et déjà pris en compte par la DRH ? Quelles sont ses propositions ?

- dans le cadre de la mobilité, les IAM ont systématiquement un avis défavorable lorsqu'ils candidatent sur des postes hors champ maritime, même parfois sur leur propre champ de compétences. Les agents d'autres corps sont souvent privilégiés et mieux valorisés. Les IAM demandent que cette discrimination dont ils sont victimes, et dans laquelle l'administration les enferme, cesse. Ils exigent un traitement équitable de leur dossier de parcours professionnel en reconnaissant leurs compétences, leur qualité professionnelle et leur capacité d'adaptation à de nouveaux défis, au même titre que leurs collègues issus d'autres corps d'ingénieurs. La DAM doit avoir de vraies ambitions pour ses agents et doit être en capacité de porter leur excellence dans d'autres secteurs d'activités du ministère ou hors ministère en lien étroit avec la DRH. Elle doit être force de proposition, mais si elle n'a plus la gestion statutaire des agents.

Les IAM exigent des réponses claires et précises sur leur devenir. Aujourd'hui la DAM porte un projet de « sécurisation des compétences maritimes », mais quid des agents qui portent déjà ces compétences et les exercent avec professionnalisme, sans reconnaissance ?

Le DAM prend note de ces remarques et va demander à la DRH l'état d'avancement du dossier fusion/intégration. Les ISN/ITPE seront nommés sur les postes non occupés par les IAM en DIRM MEMN. Il indique qu'il s'agit d'exercer des missions dont le corps des IAM n'a plus le monopole. Ces missions sont ouvertes à différents corps techniques...Chacun appréciera !

5 – Sécurisation des compétences maritimes

Calendrier :

- Validation du référentiel des compétences clés des affaires maritimes, le 15/11/2016 : cela permet de créer une cartographie de celles-ci sur le territoire, ainsi qu'une programmation des formations liées.
- Demande de remontées des fiches « compétences » annexe de la fiche de poste des agents par les chefs de service entre le 10/11 et 14/12/2016
- Recensement des compétences par la DAM à partir des premières fiches remontées entre le 10/12 et 10/01.
- Déclaration à la CNIL depuis le 21/11/2016, réponse attendue en janvier 2017, pour validation du projet
- Les annexes pourront être jointes aux fiches de poste pour le prochain cycle de mobilité en septembre 2017.

Ainsi, il y aura 2 photos : une photo de l'existant et une photo de ce qui est demandé. Cela légitimera, entre autres, les demandes du chef de service des formations à réaliser par l'agent, si nécessaire.

Il y aura également une analyse par région et par âge. Cela donnera la photo de la rapidité de la perte du socle de connaissance en fonction du pyramidage des âges par rapport aux missions exercées.

Prochaine réunion le 27 mars 2017

Vos représentants SNPAM CGT

Patrick DESSON

Patricia BEN KHEMIS

Steeve GARBE