

SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE L'ADMINISTRATION DE LA MER

Fédération Nationale de
L'équipement et de l'Environnement



Adhérent à l'Union Générale
des Fédérations de Fonctionnaires

Observations sur sujet ENSAM

REUNION DIALOGUE SOCIAL OS/DAM « SECURISATION DES COMPETENCES MARITIMES » 26 juin 2017

Point ENSAM

En raison du nombre trop important et de la densité des sujets inscrits à l'ordre du jour de la réunion du 26 juin dernier, l'ensemble des sujets n'a pu être traité en séance. Ce point de l'ordre du jour abordé en fin de séance, après 17h30, le SNPAM-CGT n'a pas pu s'exprimer et a souhaité transmettre ses observations à la DAM par courrier

Article 1

Il est confirmé dans cet article de la nécessité du maintien d'une école de formation traitant des missions « mer » au sein du MTES pour former des agents à ses missions spécifiques et ainsi valoriser leur parcours professionnel. [La CGT y souscrit et valide](#)

Article 3

[La CGT s'interroge sur la pertinence de la rédaction de cet article, tel qu'il est écrit par la DAM et sur ce qu'il sous-tend en terme de réalité de déroulement de carrière des agents : « L'ENSAM assure la formation initiale des inspecteurs des affaires maritimes... ainsi que la formation initiale ...des agents nouvellement affectés au sein de l'administration chargée de la mer et du littoral».](#)

Cela laisse supposer qu'il y a ou aura des modalités de recrutement spécifique sur les postes « mer ». Ce n'est plus le cas depuis la réduction des moyens et notamment des effectifs dans la FP.

De facto, au niveau du MTES, la réorganisation des services territoriaux de l'Etat en 2010 a eu pour conséquence la disparition de l'administration des affaires maritimes.

Par effet domino, cela a généré un grand changement pour les anciens fonctionnaires civils de cette administration qui sont intégrés, ou en voie de l'être, dans les corps du MTES.

Pour mémoire : l'absence de recrutement par concours de catégorie C SGM depuis 2003 (avec 4 recrutements de SGM en spécialité NSMG en 2016), la mise en place du NES pour les catégories B, la mise en extinction depuis le 01/01/2016 du corps des IAM sans aucun recrutement externe, ni interne depuis 2002 pour les IAM OA, depuis le 01/01/2016 pour les IAM OT, ayant vocation à être fusionnés/intégrés dans deux corps distincts que sont les ITPE et les AAE en 2017.

Depuis le 01/01/2016, les recrutements d'IAM OT se font directement à l'issue de la 3ème année d'école d'ENTPE, à raison de 2 candidats/an. Compte tenu de la durée très courte de leur formation d'ISN, le SNPAM-CGT considère que les ITPE suivent une formation d'adaptation à la mission d'ISN à l'ENSAM. A l'issue de cette formation, ils ne sont pas détachés dans le corps des IAM, mais conservent leur statut d'ITPE. Ce que le SNPAM-CGT dénonce également, car il y a des agents exerçant des missions identiques, dans les mêmes services avec des statuts différents, donc des distorsions importantes dans le déroulé de carrière et au niveau des régimes indemnitaires, instaurant de fait des situations discriminatoires.

Le libellé de cet article laisse également supposer qu'il y a une politique volontariste de la DAM de réel recrutement pour les métiers relevant de la sécurité maritime. L'objectif premier de mise en place d'une formation initiale pour les agents est de répondre à une politique de recrutement dans l'absolu, outre la perspective d'une réelle carrière à déployer dans un secteur précis et d'une réelle valorisation de carrière pour accéder à des postes de haut niveau également dans ce même secteur.

Pour le SNPAM-CGT, ce n'est plus le cas dans le champ maritime, si tant est que cela le fut réellement auparavant. Cela ressemble à un habillage pour masquer la réalité. Il n'y a pas de volonté de recruter des agents civils au sein de la DAM que ce soit pour la catégorie A ou pour les catégories B et C.

SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE L'ADMINISTRATION DE LA MER C.G.T.
AFFAIRES MARITIMES- 5 quai du Capitaine Allegre 33311 Arcachon

☎ : 05.56.83.37.38 - 📠 : 05.57.52.57.19 📧 : <http://snpam.cgt.free.fr> 📄 <http://cgt-snpam.syndicat.i2/> 📧 nicolas.mayer@gironde.gouv.fr

La DAM recrute à l'extérieur du vivier naturel issu des recrutements spécifiques formés pour ces missions.

Aujourd'hui, les agents reçoivent une formation d'adaptation au poste afin d'être rapidement, a minima, opérationnels. Cette modalité est un palliatif qui a ses propres limites, au détriment de la qualité des services, du service public et des agents eux-mêmes qui se trouvent en situation de souffrance au travail, n'ayant pas acquis les connaissances nécessaires pour une bonne maîtrise de leur sujet, sans compter les pertes de compétences sur l'ensemble de ces missions.

Pour illustration : les ITPE ont un réel déroulé de carrière. L'arrivée d'ITPE sur des postes d'ISN interpelle le SNIPECT FO qui a interrogé la DRH dans d'autres réunions et à très juste titre, pour savoir si un ITPE recruté sur un poste d'ISN devait rester 7 ans sur ce poste ou pas. En effet, 7 ans sur un même poste n'est pas compatible avec la gestion de carrière des ITPE qui prévoit une mobilité triennale ou quadriennale au plus sur x postes pour prétendre à accéder au grade de divisionnaire.

Actuellement pour les IAM, il faut effectivement 7 années pour avoir un ISN accompli pour prétendre à se positionner sur des missions d'expertise... On n'est absolument pas sur le même processus de raisonnement.

D'autant que pour un IAM/ISN, la qualité d'expert n'est pas systématiquement reconnue après x années d'exercice. De plus, il ne peut prétendre, qu'à de très rares exceptions, à un autre poste hors son champ de compétence. Par contre, l'ITPE ISN pourra valoriser cette quatrième année de formation, ainsi que sa mission de 3 ans sur un poste d'ISN pour accéder à des postes de haut niveau, voire d'expertise dans d'autres domaines que le secteur maritime. Ce qui est actuellement inenvisageable pour un IAM, compte tenu de la structuration même du corps des IAM.

Cela de fait, crée une inégalité de traitement entre des agents exerçant les mêmes missions dans les mêmes services. Néanmoins, les ITPE ISN auront la possibilité d'évoluer sur d'autres postes au sein de ce ministère, alors que les IAM ISN seront bloqués sur ces postes. Il y a manifestement une inégalité de traitement entre les agents sur des missions identiques mais positionnés sur des statuts différents.

Autre interrogation du SNPAM CGT sur la possibilité de maintenir une réelle qualité d'expertise des agents. En effet, le DAM envisage d'externaliser les contrôles de premier niveau par manque de moyens afin de n'effectuer que des contrôles de second niveau. Quid du maintien de la qualité des compétences dans ces conditions ?

Constat amer pour le SNPAM-CGT : au vu des modalités de recrutement actuel, il n'y a plus de formation initiale possible pour assurer les missions « mer ». La formation initiale ne peut se mettre en place en l'absence de recrutement sur concours spécifique. Il n'y a des recrutements que par défaut, lors de vacances ponctuelles, soit liées au pyramidage du corps ou par manque d'effectifs sur des missions essentielles, comme la sécurité, la préservation du milieu marin...

Le SNPAM CGT déplore cette situation et alerte depuis de nombreuses années sur la méthodologie adoptée par la DAM. La spécificité maritime nécessite des agents bien formés pour cette matière qui interviennent sur de nombreux champs d'activité et de façon transversale. La compétence s'acquiert certes sur du long terme avec à la base une formation initiale approfondie du milieu maritime à partir de formations structurées, donc forcément relativement longues. Ce n'est plus le cas, le maritime est devenue une matière annexe, qui permet à la DRH de repositionner des agents en perte de missions, avec ou sans formation. Ce n'est pas une gestion raisonnable de la compétence maritime à développer au vu des enjeux de notre ministère pour garantir la qualité dans les services et du service public, même si l'on s'oriente vers plus de responsabilisation de la profession.

Il convient de définir dans un premier temps une vraie politique de formation pour garantir la compétence des agents et garantir un réel déroulé de carrière au même titre que les autres agents de l'ETAT civils ou militaires de ce ministère qui sont amenés à exercer ces missions au cours de leur carrière.

Article 6 :

Dans l'introduction de cet article, le conseil d'administration est constitué pour l'ENSAM. A quel titre, il ne peut intervenir dans le cadre de l'EAAM ? Il s'agit d'une grande école qui devrait pouvoir garantir tant aux

militaires qu'aux civils, l'excellence en terme de formation et un réel déroulé de carrière pour tous les agents ayant choisi de servir dans le champ maritime. C'est un vœu cher à la Fonction Publique.

Article 7 :

Pour le SNPAM-CGT, il est nécessaire de maintenir comme membre au sein du CA de l'ENSAM, le directeur de l'ENIM, même si l'ENIM est un EPA, même si les missions ENIM sont recentrées sur les agents de l'EPA depuis 2010. Pour les agents travaillant dans les services gens de mer, il est important d'en connaître l'essentiel étant en contact direct avec les usagers. C'est une composante importante de la vie professionnelle du marin. Il faut en connaître les grandes lignes. Le directeur de l'ENIM peut apporter sa pierre à la construction de modules de formation en terme de contenu pertinent.

Représentants SNPAM CGT

Patricia BEN KHEMIS
Bernadette STREIFF
Steeve GARBE